

Rapport de durabilité
2025



«Nous promouvons les compétences financières de notre clientèle.»

L'année 2025 a été durablement fructueuse à la Banque Migros: nous avons enregistré une croissance équilibrée tant pour les prêts que pour les dépôts. Cela témoigne de la confiance que nous accorde notre clientèle et confirme l'attractivité de nos services. Cette confiance, nous avons travaillé avec détermination pour la mériter: durant l'exercice écoulé, nous avons réalisé des progrès ciblés et systématiques à différents niveaux, de la promotion des compétences financières de la clientèle à l'engagement actif dans nos portefeuilles de placement. Ainsi, nous contribuons, étape par étape, à rendre le secteur financier plus durable.

Nous œuvrons avec conviction pour que nos clients prennent des décisions financières avisées et axées sur l'avenir. En plus du conseil personnalisé, nous mettons à leur disposition des connaissances techniques compréhensibles et des recommandations pratiques via notre site internet, notre newsletter et les réseaux sociaux. En 2025, nous avons développé plus avant nos mesures visant à promouvoir les compétences financières de notre clientèle, en y incluant notamment la transmission de connaissances sur les solutions financières durables.

Dans les opérations de crédit, les créances hypothécaires représentent la majeure partie de nos prêts à la clientèle (environ 93,5%). Dans ce domaine d'activité central, nous conseillons les propriétaires immobiliers en matière d'assainissement énergétique. Pour 2025, nous avons prévu d'effectuer au moins 500 conseils en assainissement. Au final, nous en avons réalisé quelque 900, et avons donc nettement dépassé notre objectif.

Dans le domaine des placements également, nous avons porté notre engagement à un nouveau niveau: grâce à Ethos, nous pouvons compter sur un partenaire solide en matière de politique d'engagement actionnarial. Avec d'autres investisseurs, nous faisons usage de nos droits d'actionnaires pour inciter les entreprises du portefeuille à adopter des pratiques commerciales plus sociales et plus écologiques. Cet engagement a un impact positif sur la société et l'environnement, et contribue par ailleurs à réduire les risques à long terme pour nos clients investisseurs.

Dans le contexte d'incertitude politique mondiale actuel, l'intérêt pour l'or en tant que placement a fortement augmenté en 2025. Pour proposer à notre clientèle des solutions responsables dans ce domaine également, nous proposons désormais des lingots

d'or Fairtrade certifiés Max Havelaar. Nous garantissons ainsi que l'acquisition d'or se déroule de manière transparente et dans des conditions équitables.

En tant que banque de taille moyenne, notre marge d'action s'inscrit pleinement dans le cadre systémique. Il est donc d'autant plus important pour nous de contribuer à faire évoluer ce dernier. À cette fin, nous nous impliquons dans des associations sectorielles, participons à des études renommées sur les investissements durables et nous engageons pour le développement de la place financière. Nous attachons également une grande importance à la modernisation de la formation commerciale, car une nouvelle génération forte constitue la base d'un avenir durable.

Dans ce contexte, nous sommes particulièrement fiers de notre promotion de la relève: depuis 2022, nous avons presque doublé le nombre de nos places d'apprentissage d'employé(e) de commerce CFC Banque. Nous proposons en outre des places d'apprentissage dans les métiers des TIC ainsi que des stages pour les porteurs de maturité. Nous nous réjouissons que nos jeunes talents assument de plus en plus de responsabilités et participent activement au développement de notre banque.



Kunzelmann

Manuel Kunzelmann
Président de la Direction
générale (CEO)



Kobler

Bernhard Kobler
Président du Conseil
d'administration



✚ Nous aidons chaque jour nos clients à prendre de meilleures décisions financières en promouvant leurs compétences en la matière. (page 29)

✚ Dans le domaine hypothécaire, nous avons mené quelque 900 conseils en assainissement énergétique. (page 35)

✚ En participant à des études renommées, nous contribuons à améliorer les conditions pour des investissements durables. (page 40)

✚ De concert avec Ethos, nous menons une politique d'engagement actionnarial. (page 44)

Sommaire

3	Éditorial	43	INNOVATION
6	Portrait	44	Politique d'engagement actionnarial avec Ethos
9	DURABILITÉ	47	RESPONSABILITÉ
10	Gouvernance en matière de durabilité	48	Code de conduite du groupe Migros
12	Parties prenantes	48	Corruption
14	Stratégie de durabilité	48	Protection des données
15	Thèmes pertinents	49	Chaîne d'approvisionnement
16	Risques de durabilité	49	Droits de la personne
18	Points forts	49	Signalement de faits répréhensibles
21	INDIVIDU	51	CSL
22	Collaborateurs	57	INDICE GRI
24	Diversité et égalité des chances		
26	Formation et perfectionnement		
28	Responsabilité envers notre clientèle		
28	Marketing et habitudes de consommation		
30	Responsabilité produits		
33	ENVIRONNEMENT		
34	Préserver les ressources		
34	Climat et énergie		
35	Des flux financiers compatibles avec les objectifs climatiques		
35	Protection du climat dans les opérations de crédit		
36	Protection du climat dans les opérations de placement		
37	Protection du climat dans nos propres placements		
37	Biodiversité		
39	ENGAGEMENT		
40	Engagement dans le secteur d'activité		
40	Engagement de nos collaborateurs		
41	Engagement au sein du groupe Migros		

Nous assumons nos responsabilités

Sixième banque universelle de Suisse (en termes de total du bilan), la Banque Migros SA est bien ancrée dans toutes les régions du pays. Nous sommes une filiale à 100% de la Fédération des coopératives Migros et appliquons les valeurs du groupe Migros.

Activités et modèle d'affaires

Nos quelque 2000 collaborateurs accompagnent environ 1,2 million de clients dans toutes les régions du pays. Il s'agit principalement de clients de détail et fortunés, d'entreprises de taille moyenne et d'une clientèle immobilière. Nos clients nous confient des dépôts d'une valeur totale de quelque 46 milliards de francs. Les opérations d'intérêts, principal domaine d'activité de la banque, contribuent pour environ trois quarts au produit d'exploitation. Le reste provient principalement des opérations de commissions et de prestations de services ainsi que des opérations de négoce.

Nos opérations de crédit comprennent majoritairement des créances hypothécaires de la clientèle privée et Entreprises et, dans une moindre mesure, des crédits garantis et non garantis à des entreprises, des crédits privés et des financements par leasing. Pour les particuliers, nous proposons des opérations bancaires simples au quotidien: comptes, cartes et e-banking. Nous distribuons en outre la carte de crédit Cumulus, conjointement avec le groupe Migros. Dans les opérations de placement et de prévoyance, nous aidons nos clients à atteindre leurs objectifs de placement ou à élaborer une planification financière globale. Nous fournissons également des services financiers aux entreprises concernant les paiements et les financements. Par ailleurs, nous offrons, avec notre filiale CSL Immobilier SA, une large gamme de prestations de gestion immobilière tout au long du cycle de vie.

Sur le plan géographique, la Banque Migros est répartie en six régions: Mittelland, Romandie, Suisse du Nord-Ouest, Suisse orientale, Tessin et Zurich. Les services fournis en succursale sont complétés par une large gamme de services financiers numériques. Notre structure de distribution est divisée entre Clients privés, Clientèle Entreprises et Services.

L'évolution des affaires pour l'exercice 2025 figure dans le Rapport de gestion 2025, sous Rapport de situation (pages 5-6).

Nous soutenons la place économique suisse

Notre solidité financière est l'un de nos principaux piliers. Avec un ratio de fonds propres global de plus de 21,7%, nous faisons partie des banques de détail suisses les mieux capitalisées. Dans le contexte actuel du marché, cette stabilité est plus précieuse que jamais, et c'est pourquoi nous voulons la maintenir à l'avenir.

Par nos prêts d'un montant total de 51,5 milliards de francs, nous jouons un rôle important dans l'octroi de crédits aux ménages et aux entreprises et soutenons la place économique suisse. Nous avons été la première banque suisse non systémique à remplir toutes les conditions de l'initiative «Facilité étendue de liquidités» (FEL) de la BNS, renforçant ainsi notre assise.

Nous faisons partie du groupe Migros

Fondée par Gottlieb Duttweiler en 1958, la Banque Migros est une filiale à 100% de la Fédération des coopératives Migros (ci-après le «groupe Migros»). Les prescriptions en vigueur à l'échelle du groupe, telles que la Convention collective nationale de travail (CCNT) et le code de conduite, s'appliquent aussi à la Banque Migros. Nous partageons les valeurs de Migros et nous nous basons sur la stratégie de durabilité du groupe. Par conséquent, nous plaçons

«Nous voulons contribuer à une Suisse où il fait encore mieux vivre et sommes convaincus que notre engagement est payant: pour l'environnement, pour la société, mais aussi pour l'économie.»

Manuel Kunzelmann, CEO de la Banque Migros

la personne et ses besoins au centre, plutôt que l'argent et l'enrichissement. En tant qu'établissement financier, nous avons défini notre propre stratégie de durabilité et nos propres thèmes pertinents.

Depuis 2023, nous détenons une participation à 100% dans le prestataire de services immobiliers CSL Immobilier SA. Ses enjeux non financiers sont présentés à partir de la page 51. Toutes nos données

financières et participations figurent dans le rapport de gestion. Nous détenons également une participation à 100% dans Swisslease SA. Mais Swisslease SA n'a pas été opérationnelle ni n'a effectué d'investissements pendant l'exercice 2025. Elle n'a donc aucun impact ni risque non financier, raison pour laquelle nous renonçons à informer sur Swisslease SA dans la présente publication.



Nous nous dépassons et obtenons d'excellentes notes

Hypt Award 2025:

N° 1 pour la satisfaction des clients concernant leurs succursales

bonus.ch 2025:

N° 1 parmi les cartes de crédit pour la troisième fois consécutive

Moneyland.ch 2025:

Pour la troisième fois consécutive, n° 1 et note «très bien» pour la carte de crédit Cumulus

European Funds Trophy 2025:

N° 1 dans la catégorie des gestionnaires de fonds de taille moyenne «Best Swiss Asset Management Company»

Best Recruiters 2025:

N° 1 dans le secteur bancaire pour la deuxième fois consécutive

Classement IFZ des banques de détail les plus numériques de Suisse 2025:

N° 2 dans l'analyse sectorielle pour la troisième fois consécutive



Depuis notre fondation, nous mettons l'accent sur notre clientèle

1958

Humaine

La personne et ses besoins sont au centre de notre conseil

1987

Pionnière

Pionnière en matière de paiement sans espèces avec la carte M

2005

Transparente

Première grande banque avec ticket fee unique pour les transactions sur titres

2019

Audacieuse

Première grande banque suisse à supprimer les bonus

2022

Systematique

Élaboration d'une stratégie de durabilité et analyse des risques climatiques

2023

Volontaire

Lancement de nouveaux produits et services financiers durables

2024

Collaborative

Contribution à l'ambition de durabilité commune au sein du groupe Migros

2025

Engagée

Politique d'engagement actionnarial avec Ethos



Durabilité

Nous ne voulons pas simplement assumer la responsabilité de l'impact de nos activités commerciales sur l'environnement et la société. Nous voulons aussi avoir un impact positif.

Des responsabilités et compétences claires

La directive «Gestion de la durabilité» de la Banque Migros est en vigueur depuis 2024. Elle constitue le cadre de gestion et de contrôle des aspects et risques de durabilité. La gestion de la durabilité est largement intégrée dans les domaines spécialisés existants:

Responsabilités et compétences

Assemblée générale

- Approuve le rapport de durabilité et le rapport sur le climat.

Conseil d'administration

- Décide de notre stratégie de durabilité et des objectifs de notre plan de transition climatique.
- Prend acte des décisions importantes en matière de durabilité, telles que la conception des produits.
- Approuve le rapport de durabilité et le rapport sur le climat.

Direction générale

- Est chargée de mettre en œuvre la stratégie de durabilité et le plan de transition climatique.
- Gère les risques de durabilité en définissant les consignes opérationnelles, les rôles et les responsabilités.
- Discute de thèmes actuels au sein du comité Stratégie, innovation et durabilité.
- Évalue notre développement durable dans le cadre de la révision annuelle de la stratégie et de la mesure des objectifs.

Strategy & Transformation

- Est responsable, sur le plan opérationnel, de la gestion de la durabilité et de la stratégie de durabilité, y c. de la stratégie climatique, et rend directement compte au CEO.
- Présente chaque semestre à la Direction générale et au Conseil d'administration le tableau de bord climatique, qui comprend les indicateurs pertinents pour le suivi de la mise en œuvre du plan de transition climatique et en fournit la vue d'ensemble.
- Vérifie, dans le cadre de la révision annuelle de la stratégie, les interdépendances entre banque et durabilité.

- Le ou la responsable de la durabilité coordonne, soutient et vérifie la mise en œuvre des mesures et sert de point de contact aux parties prenantes internes et externes en matière de durabilité. Cette personne peut faire appel à une aide interne et externe à cette fin.

Human Resources

- Gère les aspects sociaux de la durabilité qui concernent nos collaborateurs.
- Prend des mesures pour créer un environnement de travail motivant et coopératif, et sert en même temps de point de contact et de service de conseil aux collaborateurs en cas de conduite inappropriée sur le lieu de travail.
- Diversity Management a pour mission d'encourager l'intégration ainsi que d'identifier et de promouvoir les facteurs clés de succès d'un personnel diversifié. Il vise aussi à accroître la sensibilisation à la non-discrimination.
- Learning & Development conçoit des programmes de formation adaptés à nos collaborateurs; ce faisant, il soutient la mise en œuvre de la stratégie et de la culture d'entreprise ainsi que des prescriptions réglementaires.



Tous les collaborateurs sont tenus de gérer de manière responsable les ressources disponibles et les risques de durabilité.

Investment Office

- Vérifie l'acquisition de données sur la durabilité fournies par des tiers ou le recours à des fournisseurs de données sur la durabilité dans le domaine des placements.
- Le Comité de durabilité, présidé par l'état-major Durabilité, définit les critères de durabilité des produits de placement. Il vérifie les directives relatives au respect des critères de durabilité dans le processus de placement et accorde des exceptions fondées.
- Avec ses compétences spécialisées, l'état-major Durabilité soutient la mise en œuvre de la stratégie climatique dans les activités de placement, par exemple dans l'élaboration du plan de transition climatique ou la sélection d'indicateurs appropriés pour mesurer les risques climatiques. Il est également chargé de relever ces indicateurs.

Credit Management

- Le service spécialisé Durabilité est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre les principes de durabilité dans les opérations de crédit, et de définir les critères d'exclusion.
- Avec ses compétences spécialisées, il soutient la mise en œuvre de la stratégie climatique dans les opérations de crédit.
- Dans ce domaine d'activité, il est chargé d'évaluer et de surveiller les risques de durabilité, ainsi que de relever et de piloter les indicateurs climatiques déterminants.

Risk & Compliance

- Assure la surveillance et l'analyse systématiques des risques de durabilité et des risques climatiques.
- Soutient l'évaluation et la mise en place des contrôles des risques de durabilité et des risques climatiques.
- Assure le reporting interne des positions individuelles et agrégées comportant des risques de durabilité.
- Soutient activement l'élaboration d'indicateurs des risques de durabilité et des risques climatiques.
- Veille au respect des prescriptions internes, prudentielles et réglementaires en matière de durabilité, notamment en ce qui concerne l'écoblanchiment.
- Établit régulièrement des rapports internes sur les risques de compliance liés à la durabilité (p. ex. risques de réputation).

Facility Management

- Est responsable de l'exploitation des locaux que nous utilisons. Il constitue également l'interface avec les bailleurs et les prestataires de services pour l'exploitation des bâtiments.
- Prend des mesures pour optimiser l'exploitation des bâtiments et réduire l'impact environnemental des activités d'exploitation. Les transformations et rénovations constituent un domaine important de cette unité.

Tous les collaborateurs

- Conformément à la directive «Gestion de la durabilité» de la Banque Migros et au code de conduite du groupe Migros, tous les collaborateurs sont tenus de gérer les ressources disponibles de manière responsable et d'éviter ou d'atténuer les risques de durabilité.

Parties prenantes

De manière générale et sur les questions de durabilité, nous entretenons des échanges ouverts et réguliers avec nos principales parties prenantes.

Clientèle

Nous tenons particulièrement à rester au plus près des besoins de nos clients. Nous entretenons donc un contact étroit avec eux (voir page 28). En 2023, nous avons réalisé un sondage sur l'intérêt de notre clientèle pour les placements durables. En réponse au grand intérêt constaté, nous avons conçu des offres adaptées, qui sont notamment très appréciées des nouveaux clients (voir page 29).

Collaborateurs

Nous avons des échanges réguliers avec nos collaborateurs tout au long de l'année, pas seulement lors des entretiens annuels. Les collaborateurs sont en contact régulier avec la Direction générale par l'intermédiaire de la Commission du personnel et sont représentés au Conseil d'administration par une déléguée du personnel (voir page 23). Les collaborateurs de tous les services concernés sont impliqués dans la sélection des thèmes de durabilité pertinents (voir page 15). En outre, les collaborateurs ont chaque année la possibilité de participer à un sondage et d'évaluer la banque, leurs supérieurs et la Direction générale (voir page 23).

Groupe Migros

Nous avons des contacts réguliers avec les différentes unités spécialisées dans la durabilité et avec la direction Développement durable et politique économique du groupe Migros, afin d'exploiter les synergies au sein du groupe et d'encourager l'échange d'expériences et de connaissances (voir page 41).

Organisations sectorielles et professionnelles

Afin d'intégrer des perspectives externes, nous avons aussi des échanges avec des spécialistes en dehors du groupe Migros, que ce soit dans le cadre d'organisations spécialisées dans la durabilité, d'associations du secteur financier ou d'entretiens bilatéraux visant à élaborer des solutions communes. En dehors du secteur financier, nous entretenons des échanges réguliers avec des experts d'organisations de la société civile actives dans le domaine de l'environnement (voir page 40).

Autorités et législateurs

Nous tenons compte de la stratégie de la Confédération en faveur d'une place financière durable et mettons en œuvre les réglementations correspondantes. Celles-ci incluent les autorégulations d'associations sectorielles importantes telles que l'Association suisse des banquiers (ASB), l'Asset Management Association Switzerland (AMAS) et Swiss Sustainable Finance (SSF).

Médias et public

Nous entretenons un dialogue ouvert avec les médias et le public et nous nous efforçons de les sensibiliser, entre autres, aux thèmes de la durabilité.



Nous entretenons des échanges ouverts et réguliers avec nos principales parties prenantes.



Nous rendons les décisions financières plus durables

Nous aidons nos clients à prendre de meilleures décisions financières dans toutes les situations de la vie. En tant que banque responsable, nous soutenons les gens dans la gestion optimale de leur argent et contribuons à bâtir une Suisse où il fait encore mieux vivre.

Pour ce faire, nous nous basons non seulement sur le marché, mais aussi sur l'ensemble de l'environnement: nous remplissons de manière systématique nos obligations réglementaires vis-à-vis de l'État et nous réduisons nos risques de durabilité. Nous anticipons les besoins des clients et élargissons de cette manière nos opportunités commerciales. Dans l'ensemble, nous vivons la durabilité avec engagement, et renforçons ainsi notre crédibilité et notre acceptation sociale. Nous nous consacrons à nos objectifs avec détermination et créons sans cesse de nouvelles approches et méthodes pour les atteindre.

Notre stratégie de durabilité s'articule autour de quatre thèmes dans lesquels nous souhaitons avoir un impact, dans le droit fil du principe «Faire preuve de responsabilité». Depuis 2022, nous rendons compte, dans le rapport de durabilité annuel, de nos mesures et de nos succès dans les quatre domaines que sont l'individu, l'environnement, l'engagement et l'innovation. Outre les ambitions consignées dans la stratégie de durabilité, nous avons adopté en 2024, pour le domaine de l'environnement, une stratégie climatique assortie d'objectifs quantitatifs pour les principaux secteurs d'activité. Depuis lors, nous publions un rapport séparé sur le climat, présentant l'état d'avancement de la mise en œuvre.

«Avoir un impact»



Individu

- Dans les projets d'évaluation et de certification, nous sommes reconnus comme un employeur équitable et de qualité.
- Nous nous fondons sur les besoins de nos clients et de nos collaborateurs.



Environnement

- Nous soutenons la stratégie climatique de la Confédération et les objectifs climatiques du groupe Migros. Pour ce faire, nous fixons et poursuivons des objectifs climatiques.



Engagement

- Nous contribuons financièrement au Fonds pionnier Migros.
- Nous nous engageons en faveur du logement durable.
- Nous soutenons l'engagement social de nos collaborateurs.
- Nous nous impliquons dans des associations professionnelles.



Innovation

- Dans nos activités de base, nous développons des solutions innovantes qui sont axées sur les clients et contribuent au développement durable.

«Faire preuve de responsabilité»

Définir des objectifs

- Nous renforçons la durabilité dans la vision stratégique.
- Nous vérifions chaque année la mise en œuvre de la stratégie de durabilité et nous fixons des objectifs.
- Nous harmonisons nos objectifs avec ceux du groupe Migros au moins une fois par an.

Établir la gouvernance

- Nous renforçons la gouvernance en matière de durabilité.
- Nous renforçons les processus de surveillance des risques de durabilité.

Garantir la transparence

- Nous communiquons nos performances en matière de durabilité et notre vision.
- Nous établissons nos rapports de durabilité et sur le climat selon des normes internationalement reconnues.
- Nous en informons notre clientèle.

Thèmes pertinents

Pour déterminer nos thèmes pertinents, nous avons réalisé une analyse de double matérialité en 2022, parallèlement à l'élaboration de la stratégie de durabilité. L'objectif d'une telle analyse est d'identifier les domaines thématiques particulièrement pertinents pour le développement durable dans notre modèle d'affaires. Une analyse de double matérialité examine d'une part l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, la société et l'économie, et d'autre part l'impact des aspects de durabilité sur l'entreprise.

Pour ce faire, nous avons identifié, avec des spécialistes de nos différents services, les thèmes de durabilité potentiellement pertinents tout au long de notre chaîne de création de valeur. Lors d'un workshop, nous avons classé les thèmes en fonction de leurs risques et opportunités, en tenant explicitement compte de l'impact indirect de nos opérations de crédit et de placement. Afin d'intégrer également le point de vue des parties prenantes tierces, nous avons fait valider les résultats par un cabinet de conseil. Les résultats ont été approuvés par la Direction générale.

Thèmes pertinents

DOMAINE INDIVIDU

Formation et perfectionnement	Renforcer les compétences des collaborateurs > voir page 26
Diversité et égalité des chances	Promouvoir la diversité au sein des équipes > voir page 24
Marketing et habitudes de consommation	Informar les clients de manière équitable et correcte > voir page 28 ou Promouvoir les compétences financières > voir page 29
Responsabilité produits	Offrir des produits et services financiers durables > voir pages 30 et 44

DOMAINE ENVIRONNEMENT

Climat et énergie	Réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre dans l'exploitation et tout au long de la chaîne de création de valeur > voir page 33
Biodiversité	Comprendre et améliorer l'impact de nos activités sur la biodiversité > voir page 37

DOMAINE RESPONSABILITÉ

Impact économique	Contribuer aux secteurs public et privé de l'économie suisse > voir page 6 et le Rapport de gestion 2025, page 4
Comportement de l'entreprise	Garantir des rapports équitables > voir page 22 et le Rapport de gestion 2025, pages 59-75)
Droits de la personne	Garantir la protection des droits de la personne dans l'entreprise et dans les entreprises du portefeuille d'investissement > voir page 49
Protection des données	Protéger la personnalité et les droits fondamentaux des personnes dont les données sont traitées > voir page 48 Mesures de prévention dans le domaine de la cybersécurité > voir page 28

Nous anticipons

Les risques et opportunités en matière de durabilité ont un impact sur nos résultats. Nous évaluons soigneusement les risques de durabilité et prenons ainsi des décisions mieux éclairées.

Impacts sur la durabilité et risques de durabilité: nos définitions

Au sens de la double matérialité, nous entendons par impacts sur la durabilité les effets néfastes potentiels de nos activités sur l'environnement, la société et l'économie (perspective inside-out). Par risques de durabilité, nous entendons les risques de perte liés à des événements ou à des facteurs dans les domaines de l'environnement, du social ou de la gouvernance. Si de tels événements ou facteurs surviennent, ils peuvent avoir des répercussions négatives sur la valeur des produits et services financiers et, partant, sur notre situation patrimoniale et financière, nos revenus et notre réputation (perspective outside-in).

Afin de réduire les impacts sur la durabilité négatifs induits par nos activités, il nous incombe:

- de respecter les principes éthiques et les exigences légales;
- d'entretenir des rapports équitables avec notre clientèle, nos collaborateurs et la société;
- de réduire l'impact négatif de nos activités de crédit et d'investissement sur l'environnement et la société,
- et de veiller à ce que l'activité de notre entreprise ait un impact positif sur l'environnement, la société et l'économie.

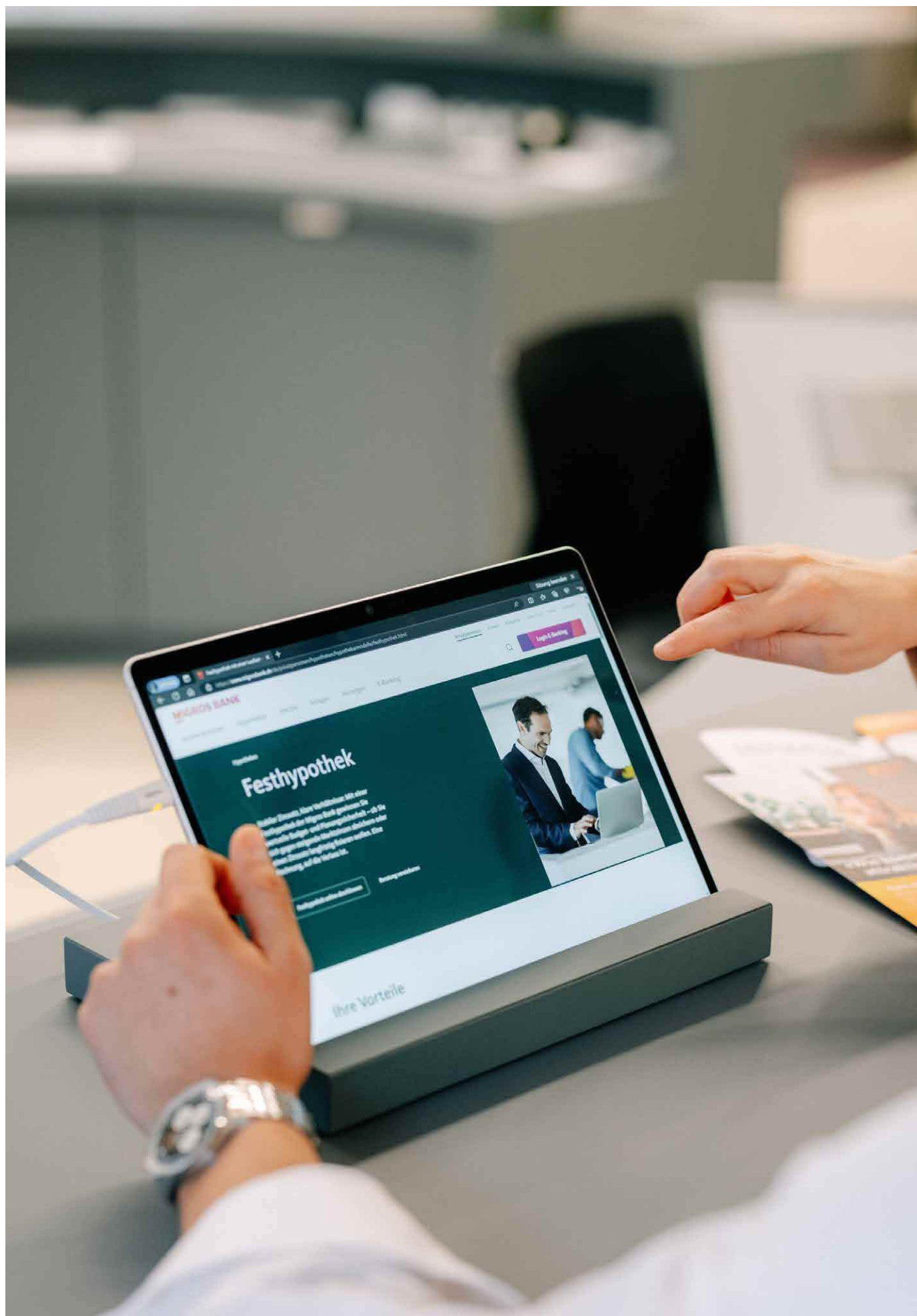
Outre la réduction de nos impacts sur la durabilité, nous avons tout intérêt à prévenir les risques de durabilité. Ceux-ci comprennent les incidents liés à des facteurs de risque dans les trois domaines ESG. Dans le domaine de l'environnement, l'accent est mis sur les risques climatiques. Ils regroupent généralement deux catégories:

- Les risques de transition vont de pair avec le passage à une société et une économie respectueuses du climat. En font notamment partie les évolutions législatives et réglementaires (p. ex. le prix du CO₂), l'introduction de technologies plus respectueuses du climat, les développements du marché liés au climat ou l'évolution des besoins des clients.

- Les risques physiques sont directement liés au changement climatique. Ils se manifestent de manière aiguë sous la forme de phénomènes météorologiques extrêmes de plus en plus fréquents, tels qu'inondations et tempêtes, ou de manière chronique, par exemple sous la forme de vagues de chaleur répétées en été et de fortes précipitations en hiver.

Les risques sociaux découlent d'inégalités croissantes au sein de la société, d'exclusion, de relations de travail défavorables ou d'investissements insuffisants dans les collaborateurs. Les risques de gouvernance surviennent en lien avec les institutions publiques et privées, les structures de gestion, les relations du personnel, la rémunération des cadres et la corruption.

Ces risques de durabilité peuvent se traduire par des risques de crédit, de marché, de liquidité et des risques non financiers. Ces risques peuvent à leur tour avoir des répercussions négatives sur les finances, la responsabilité légale et/ou la réputation. C'est pourquoi nous considérons les risques de durabilité comme des facteurs de risque financier et non financier. Ils ne constituent pas une catégorie de risque à part entière, mais font partie intégrante des catégories de risque définies dans la gestion des risques et du processus global de gestion des risques à l'échelle de la banque (voir le Rapport de gestion 2025, page 19). Des informations complémentaires sur la gestion et l'évaluation des risques climatiques figurent dans le Rapport sur le climat 2025, page 7.



Points forts

Nous avons derrière nous une année riche en événements, au cours de laquelle nous nous sommes pleinement engagés pour le développement durable tant dans notre banque qu'en faveur de la société, l'économie et l'environnement.



Individu

Nous nous engageons en faveur de **l'égalité salariale**, de **l'égalité des chances** et d'un **environnement de travail non discriminatoire**.

Les **femmes** représentent près de 50% de notre personnel.

Au total, nous avons **investi** plus de **4 millions de francs** dans le **perfectionnement** de nos collaborateurs et nous formons chaque année plus de 120 apprentis et stagiaires.

En 2025, en collaboration avec l'Université de Zurich, nous avons formé notre équipe Product Management au domaine de la **finance durable**.

Pour la deuxième fois consécutive, nous avons remporté le **prix de «Best Recruiters»** dans le secteur bancaire.

Nos **retraités** profitent de tous les avantages des collaborateurs une vie durant.



Environnement

100% de l'électricité que nous consommons provient de **sources renouvelables**.

Nous rénovons nos **succursales** pour qu'elles soient conformes aux **techniques les plus récentes**.

Dans le domaine hypothécaire, nous avons mené quelque **900 conseils en assainissement énergétique** durant l'exercice sous revue.

Notre mandat de gestion de patrimoine Inspire pour l'**investissement à impact** est **très apprécié** des investisseurs fortement axés sur la durabilité.

Pour nos opérations hypothécaires et de placement, nous nous sommes fixé des **objectifs climatiques intermédiaires** à l'horizon 2030.



Innovation

Dans notre **modèle de suivi innovant**, nos succursales et nos canaux numériques sont parfaitement interconnectés pour notre clientèle.

Nous proposons des **lingots d'or Fairtrade** certifiés Max Havelaar.

De concert avec Ethos, nous menons une **politique d'engagement actionnarial**.



Engagement

En participant à des études renommées, nous contribuons à **améliorer constamment les conditions pour des investissements durables**.

Nous avons soutenu le **Fonds pionnier Migros** à hauteur de **4,3 millions de francs**, facilitant ainsi la réalisation de projets dans les domaines thématiques «Climat et ressources naturelles», «Technologie et éthique» et «Vivre ensemble».

Lors du **Volunteer Day** de mai 2025, **170 de nos collaborateurs** ont réparé des vélos pour une organisation humanitaire africaine, offert une formation informatique à des réfugiés ou préparé des colis alimentaires destinés aux personnes dans le besoin.

Dans le cadre du programme de promotion de la santé et de l'environnement «**bike to work**» 2025, nos collaborateurs ont parcouru près de 30 000 km à vélo.

En 2025, 81 collaborateurs ont participé à nos **campagnes internes de don de sang**.



Individu

Chez nous, la personne est au centre. Nous traitons d'égal à égal nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et nos nombreuses parties prenantes.

Un environnement de travail valorisant

Chez nous, les collaborateurs tirent à la même corde. Les gens qui vont de l'avant et essaient de nouvelles choses sont à leur place ici. Nous voulons des collaborateurs motivés et impliqués qui sortent des sentiers battus. Nous leur offrons un cadre de travail stimulant et bienveillant.

Pour nos quelque 2000 collaborateurs (un peu plus de 1800 postes à plein temps), nous voulons être un employeur reconnu et exemplaire.

Nous vivons nos valeurs

Notre politique de gestion des ressources humaines découle de celle du groupe Migros. La Convention collective nationale de travail (CCNT) du groupe pour la période de 2023 à 2026 régit les rapports de travail de 52% des employés. Les autres collaborateurs sont soumis aux Conditions d'engagement des membres de l'encadrement du groupe Migros (CEME Migros).

L'égalité des chances et l'inclusion de tous les collaborateurs correspondent à nos valeurs et sont ancrées dans la CCNT: les collaborateurs de tous les échelons se traitent mutuellement de manière respectueuse, équitable et humaine. Nous défendons l'égalité des sexes et l'égalité de traitement des personnes d'origines différentes. Aucune forme de harcèlement ou de discrimination n'est tolérée. Nous respectons la vie privée et l'intégrité personnelle de chacun et nous nous efforçons de créer un climat de travail motivant, encourageant la responsabilité et la productivité. Nous favorisons la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (voir Diversité et égalité des chances), soutenons le développement de nos collaborateurs (voir Formation et perfectionnement) et favorisons leur santé.

La sécurité et la santé sont des priorités absolues. Nous partageons tous la responsabilité d'un environnement de travail sûr et sain, dans le respect des dispositions du droit du travail et de la santé. À cet effet, tous les nouveaux collaborateurs reçoivent une formation sous la forme d'un e-learning.

Conformément à la déclaration des principes relatifs aux droits de la personne du groupe Migros, nous respectons les principes suivants en matière de droit du travail:

- Interdiction du travail des enfants et du travail forcé
- Protection spéciale pour les jeunes travailleurs
- Interdiction de la discrimination et du travail illégal

- Rémunération appropriée et horaires de travail raisonnables
 - Sécurité et santé au travail
 - Droit à la liberté syndicale et à la négociation collective
 - Respect de la protection de l'environnement de l'entreprise
 - Respect des normes en matière d'éthique des affaires
- En outre, nous offrons des conditions de travail et d'assurance attrayantes, expliquées ci-après.

Processus de candidature équitable et transparent

Nous attachons beaucoup d'importance à un processus de candidature équitable et transparent ainsi qu'au traitement correct de nos candidats. C'est pourquoi nous améliorons systématiquement le processus. En 2025, nous avons reçu pour la deuxième fois le prix de «Best Recruiters» dans le secteur bancaire. Nous avons décroché la deuxième place dans le classement général de Suisse.

L'étude «Best Recruiters» analyse les 400 plus grands employeurs de Suisse et du Liechtenstein tout au long du parcours de candidature. Des commentaires constructifs nous ont montré l'importance de la visibilité de notre culture d'entreprise et de la transparence dans le processus de recrutement. C'est pourquoi nous sommes heureux de permettre régulièrement aux candidats de jeter un œil dans nos coulisses. Nous n'utilisons aucun agent IA dans le processus de recrutement.

Travail nomade

L'organisation flexible du temps et du lieu de travail (télétravail ou au bureau) est très appréciée. Elle entraîne une meilleure concentration, plus de productivité et de satisfaction et facilite la conciliation avec la vie privée, tout en réduisant le trafic des pendulaires. Le télétravail à partir de l'UE, de l'AELE ou du Royaume-Uni ne requiert pas d'autorisation et est possible jusqu'à quatre semaines par an. Néanmoins, la vente de services bancaires et les contacts avec les clients (par e-mail, téléphone, etc.) depuis l'étranger sont interdits.

Satisfaction des collaborateurs

Un sondage annuel nous permet d'évaluer la satisfaction des collaborateurs, notamment en ce qui concerne la garantie de leurs droits à des conditions de travail équitables, à une rémunération décente et à la formation. Nous comparons les résultats obtenus à des références externes.

D'après le sondage de l'exercice sous revue, la plupart des collaborateurs se sentent traités avec dignité et respect. Ils apprécient le style de conduite inclusif, la bonne collaboration et l'engagement tangible des collaborateurs. Les collaborateurs voient un potentiel d'amélioration surtout au niveau des processus de travail, de la charge de travail (une légère amélioration par rapport à l'année précédente a toutefois été observée) et de la communication interne.

Dialogue avec le personnel

Le service Human Resources fait office de sparring partner pour les services spécialisés, conseille la Direction générale et intervient comme expert sur différents thèmes liés aux HR au sein de la banque. La Commission du personnel (COPE) constitue le lien entre la Direction générale et le personnel. Elle est élue par les collaborateurs, dont elle représente les intérêts communs vis-à-vis de l'entreprise, et agit en tant que partenaire social de l'entreprise. Les problèmes qui ne peuvent être résolus de manière satisfaisante par la voie hiérarchique – qu'ils concernent des collaborateurs individuels ou des groupes – sont traités par la COPE, qui en parle avec les décideurs concernés.

Les irrégularités dans les rapports de travail peuvent être signalées à tout moment via m-concern. La procédure est consignée dans un processus interne. Aucune irrégularité n'a été signalée durant l'exercice écoulé.

Taux de fluctuation

Le taux de fluctuation brut a été de 11,1% au cours de l'exercice sous revue (13,5% en 2024). Nous considérons tout taux de fluctuation brut compris entre 8 et 15% comme une bonne valeur de référence pour la Banque Migros. Un taux nettement supérieur pourrait indiquer des problèmes. Un taux nettement inférieur, quant à lui, peut être le signe d'une culture d'entreprise stagnante ou d'un manque de dynamisme.

Méthode de calcul: départs naturels, sans départs à la retraite ordinaires, contrats de travail à durée déterminée et décès. Les changements de poste internes à la Banque Migros ne sont pas pris en compte. Pour le calcul, on met en rapport le nombre total de départs durant l'année civile et la moyenne annuelle de l'effectif recensé mensuellement. L'effectif comprend tous les collaborateurs employés en Suisse avec un salaire mensuel. Pour le calcul, nous utilisons la formule suivante: départs pris en compte / [Ø effectif – départs pris en compte] * 100.

Prévoyance vieillesse avec la Caisse de pensions Migros

La [Caisse de pensions Migros \(CPM\)](#) offre à tous les assurés des conditions allant bien au-delà des exigences minimales légales. Les assurés ont le choix entre trois plans d'épargne, pour lesquels ils choisissent le montant de leur propre cotisation (entre 6,5% et 10,5%), tandis que la Banque Migros, en tant qu'employeur, y contribue à raison de 17% en moyenne selon l'âge. Au cours des trois dernières années, le taux d'épargne accordé par la CPM a toujours été nettement supérieur au taux minimal LPP: en 2025, ce dernier n'était que de 1,25%, contre 7,5% à la CPM. Les prestations en cas d'invalidité et de décès vont également au-delà des conditions usuelles du marché.

Nos salaires sont équitables

Une rémunération appropriée constitue une marque d'estime et est donc essentielle pour la satisfaction et l'implication de nos collaborateurs. C'est pourquoi nous attachons une grande importance à l'équité des salaires.

La rémunération se compose de trois éléments: les exigences liées à la fonction concernée, les expériences professionnelles pertinentes et la prestation fournie, ainsi que le niveau de formation. Les salaires des membres de la Direction générale sont approuvés par le Conseil d'administration. En 2019, nous avons été la première des grandes banques suisses à supprimer les bonus pour les collaborateurs, y compris pour les membres de l'encadrement.

La rémunération n'est pas discriminatoire. Selon l'analyse de l'égalité salariale requise par la loi sur l'égalité (LEg) et réalisée par un auditeur indépendant, la différence de rémunération entre hommes et femmes est inférieure à 5% chez nous. La Banque Migros a obtenu la certification «We Pay Fair» de l'Université de Saint-Gall.



Collaborateurs retraités

Nous témoignons de l'estime et du respect à nos collaborateurs, quel que soit leur âge. Le groupe Migros propose un cours de préparation à la retraite. La CPM offre à nos collaborateurs des conditions généreuses

pour la prévoyance vieillesse. De plus, nos retraités profitent de tous les avantages des collaborateurs une vie durant. Nous organisons régulièrement des événements pour eux. Cette année, nous avons accueilli 150 d'entre eux à l'Institut Gottlieb Duttweiler.

Diversité et égalité des chances

Nous nous engageons en faveur de l'égalité salariale, de l'égalité des chances et d'un environnement de travail non discriminatoire. Nous misons sur la diversité, y compris en ce qui concerne l'âge des collaborateurs.

Nos cinq niveaux d'encadrement se distinguent comme suit:

- **Conseil d'administration:** le Conseil d'administration de la Banque Migros, élu par l'Assemblée générale
- **Direction générale:** la Direction générale de la Banque Migros, nommée par le Conseil d'administration

- **Direction:** les collaborateurs inscrits au registre du commerce avec signature collective
- **Cadres:** les collaborateurs inscrits au registre du commerce avec procuration collective
- **Fonctions de direction:** les collaborateurs ayant des tâches de conduite du personnel, indépendamment de leur niveau d'encadrement

Notre objectif est d'atteindre 33% de femmes dans les fonctions de direction d'ici 2030.

Structure du personnel (taux d'occupation et répartition des sexes)

	Unités de personnel		Proportion en %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
Collaborateurs²	1764,85	1805,30	100%	100%
Femmes	760,95	769,15	43%	43%
Hommes	1003,90	1036,15	57%	57%
Employés à plein temps	1295,00	1340,00	73%	74%
Femmes	436,00	445,00	34%	33%
Hommes	859,00	895,00	66%	67%
Employés à temps partiel	469,85	465,30	27%	26%
Femmes	324,95	324,15	69%	70%
Hommes	144,90	141,15	31%	30%

Structure du personnel (fonction de direction)

	Unités de personnel		Proportion en %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
Fonction de direction³	225,30	228,80	13%	13%
Femmes ⁴	57,60	58,40	26%	26%
Hommes ⁴	167,70	170,40	74%	74%

Structure du personnel (conditions d'embauche et répartition des sexes)

	Unités de personnel		Proportion en %	
	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹	31.12.2024 ¹	31.12.2025 ¹
CCNT⁵	938,00	944,35	53%	52%
Femmes ⁴	523,10	517,90	56%	55%
Hommes ⁴	414,90	426,45	44%	45%
Apprentis⁶	90,00	113,00	5%	6%
Cadres⁶	668,15	692,55	38%	38%
Femmes ⁴	216,15	225,85	32%	33%
Hommes ⁴	452,00	466,70	68%	67%
Direction⁶	151,70	161,40	9%	9%
Femmes ⁴	20,70	24,40	14%	15%
Hommes ⁴	131,00	137,00	86%	85%
DG⁶	6,00	7,00	0%	0%
Femmes ⁴	1,00	1,00	17%	14%
Hommes ⁴	5,00	6,00	83%	86%
CA⁷	7,00	7,00	-	-
Femmes ⁴	3,00	3,00	43%	43%
Hommes ⁴	4,00	4,00	57%	57%

Notes explicatives sur la méthode de calcul:

¹ Toutes les données à la date de référence 31.12.2024 / 31.12.2025.

² Collaborateurs y compris apprentis, sans Conseil d'administration.

³ La fonction de direction comprend des tâches de conduite du personnel, indépendamment des conditions d'engagement / du niveau d'encadrement. Valeurs en % du nombre total de collaborateurs.

⁴ Valeurs en % par rapport aux conditions d'embauche / à la fonction de direction respectives.

⁵ CCNT y compris apprentis, valeurs en % du nombre total de collaborateurs.

⁶ Conditions d'embauche, valeurs en % du nombre total de collaborateurs.

⁷ CA en nombre de membres (et non pas d'unités de personnel).

Structure des âges des collaborateurs (générale et par niveau)

	31.12.2024 ¹			31.12.2025 ¹		
	Jusqu'à 30 ans	31-50 ans	>50 ans	Jusqu'à 30 ans	31-50 ans	>50 ans
Total²	29,1%	47,5%	23,4%	26,2%	47,8%	26,1%
Cadres³	3,6%	66,0%	30,4%	4,6%	66,4%	29,0%
Direction³	0%	55,1%	44,9%	0%	57,8%	42,2%
DG³	0%	50,0%	50,0%	0%	14,3%	85,7%
CA³	0%	33,3%	66,7%	0%	0%	100%

Notes explicatives sur la méthode de calcul:

¹ Toutes les données à la date de référence 31.12.2024 / 31.12.2025.

² Total: collaborateurs y compris apprentis, sans Conseil d'administration.

³ Structure par âge pour les cadres, la direction, la DG et le CA au sein de leur propre niveau.

Ancienneté moyenne

	31.12.2024	31.12.2025
Total¹	7,29 ans	7,50 ans

Notes explicatives sur la méthode de calcul:

¹ Tous les collaborateurs à la date de référence 31.12.2024 / 31.12.2025, sans apprentis, stagiaires et CA.

Business Women Community

En 2024, nous avons créé notre «Business Women Community» pour mettre en réseau et promouvoir nos collaboratrices. Nous prenons en charge la moitié des frais d'adhésion à la plateforme. Au cours de l'exercice sous revue, les deux manifestations «Speed Matching Mentoring» et «Compétence de présentation» ont suscité un grand intérêt.

Travail et famille

Nous nous engageons en faveur d'un climat de travail agréable et de conditions de travail favorables à la famille. Tous les postes, y compris de direction, peuvent être occupés à temps partiel. En outre, chacun peut opter pour le télétravail si sa fonction et la configuration de l'équipe le permettent. Par ailleurs, nous soutenons les collaborateurs qui ont des enfants en participant aux frais de garde.

L'offre de modèles de temps de travail flexibles favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie

privée/famille. Nos collaborateurs ont plus de vacances que le minimum légal et peuvent acheter des jours de congé supplémentaires. Dans certaines circonstances, ils peuvent également prendre un congé sabbatique. Les congés parentaux vont au-delà des dispositions légales. De plus, nous assimilons l'adoption à une naissance.

Nous sommes la diversité

Le groupe Migros a pris différentes mesures pour garantir un environnement de travail non discriminatoire. Des formations en ligne, par exemple, sensibilisent les collaborateurs et les supérieurs afin qu'ils démontent les préjugés inconscients. Il existe en outre un centre de conseil auquel peuvent recourir à tout moment tous les collaborateurs du groupe Migros. Notre culture d'entreprise se distingue par son ouverture et nous voulons l'ancrer davantage.

Formation et perfectionnement

La mise en œuvre de la stratégie et de la culture d'entreprise est soutenue par des formations au leadership et des mesures de perfectionnement.

Leadership

Nous avons défini un modèle de leadership reposant sur neuf principes et cinq tâches de conduite. Tous les supérieurs suivent un programme de développement avec différents formats d'apprentissage pour garantir la mise en œuvre du modèle de leadership. En outre, un coach personnel est à leurs côtés.

Afin de promouvoir constamment le climat de travail et la santé de nos collaborateurs, les supérieurs ont participé, durant l'exercice sous revue, à une formation sur la santé mentale et le comportement de leadership sain. Ils peuvent ainsi prévenir les problèmes de santé chez les membres de leur équipe.

Formations et perfectionnements internes et externes

Nous encourageons les formations externes par un soutien financier et l'aménagement du temps de travail. Notre participation peut atteindre 100% des frais de formation. Une équipe d'une vingtaine de personnes est responsable du développement et de la mise en œuvre de nos modules internes de formation et de perfectionnement. Ces modules répondent aux besoins de l'ensemble de l'organisation ou de certaines unités et comprennent des formations sur les

compétences techniques, méthodologiques, sociales et personnelles. Lorsque nous élaborons des programmes de formation internes, nous veillons à assurer le transfert de connaissances au sein des équipes et l'application durable des acquis au quotidien. Nous sollicitons systématiquement un feed-back à des fins de contrôle qualité.

Nous proposons aux conseillers une multitude de possibilités de perfectionnement dans notre Training Lab.

Formation de la relève

Nous nous engageons activement pour l'amélioration et le développement de la formation de la relève. À cet effet, nous formons des apprentis aux professions suivantes:

- Employé(e) de commerce CFC
- Médiaticien(ne) CFC
- Informaticien(ne) CFC Développement de plateformes
- Informaticien(ne) CFC Développement d'applications
- Développeur/développeuse de business numérique CFC

La formation d'employé(e) de commerce CFC Banque est particulièrement appréciée. De 27 apprentis en 2022, nous sommes passés presque au double aujourd'hui (52 apprentis). Outre les places d'apprentis-

sage, nous proposons le stage «Formation bancaire initiale pour porteurs de maturité» (BEM). À fin 2025, notre effectif comprenait au total 128 apprentis et stagiaires BEM. Durant l'exercice écoulé, nous avons reçu plus de 3100 candidatures pour des places d'apprentissage et des stages BEM.

Développement des collaborateurs

Les performances et le potentiel de tous les collaborateurs sont évalués chaque année lors d'entretiens individuels. Outre ces entretiens de développement, des entretiens de feed-back sur les objectifs définis sont menés régulièrement. Dans le processus de gestion des talents, nous identifions les meilleurs talents et les soutenons de manière ciblée. Ceux-ci peuvent alors bénéficier de mesures de développement spécifiques, telles que le mentorat.

Initiative de formation WOW

Le programme didactique «Our Way of Working» (WOW) est une initiative de formation sur les méthodes de travail tournées vers l'avenir et les thèmes culturels. Douze unités en ligne et workshops de réflexion axés sur la pratique traitent des thèmes pertinents dans notre monde du travail en constante évolution: optimiser l'organisation personnelle, rendre

les réunions plus productives, relever les défis avec brio, communiquer efficacement, et bien plus encore.

La durabilité dans la formation

Tous les nouveaux collaborateurs suivent le parcours de formation «Durabilité». En outre, certains groupes cibles (p. ex. le personnel des ventes) suivent les formations ciblées «Conseil en placement durable» et «Conseil hypothécaire durable».

Durant l'année écoulée, nous avons organisé, en collaboration avec l'Université de Zurich, une formation spécifique sur la finance durable pour l'équipe Product Management. Elle a mis l'accent sur la notion de durabilité sur les marchés financiers, l'objectif et la mesure de la durabilité pour les produits financiers, les bases réglementaires en Suisse et dans l'UE ainsi que sur divers instruments de placement durables.

En 2025, nous avons investi plus de
4 millions CHF
 dans le perfectionnement
 de nos collaborateurs.

Formation et perfectionnement en chiffres

Frais de formation ¹	2025 ⁸	Heures de formation	2025 ⁸
Frais de formation, total	4 275 000 CHF	par collaborateur	
Frais de formation par collaborateur	2140 CHF	Heures de formation e-learning pour Ventes ²	11 heures
		Heures de formation e-learning hors Ventes ³	4 heures
		Heures de formation et perfectionnement internes ⁴	5 heures
		Nombre total d'heures de formation Ventes ⁵	32 heures
		par collaborateur avec fonction de direction	
		Heures de formation par supérieur ⁶	20 heures
		Heures de coaching par supérieur ⁷	6 heures

Notes explicatives sur la méthode de calcul:

¹ Les frais de formation correspondent aux charges matérielles de toutes les activités de formation et de perfectionnement saisies dans l'exercice sous revue par HR Learning & Development. Les dépenses de personnel (p. ex. de l'équipe interne de formateurs) ne sont pas incluses.

² Nombre moyen d'heures de formation via e-learning par collaborateur de tout niveau des Ventes du segment Clients privés (estimation).

³ Nombre moyen d'heures de formation via e-learning par collaborateur de tout niveau ne faisant pas partie des Ventes (estimation).

⁴ Le nombre moyen d'heures de formation et de perfectionnement internes englobent les heures destinées aux collaborateurs de tous niveaux et domaines d'activité (estimation).

⁵ Nombre moyen d'heures de formation et de perfectionnement pour les collaborateurs des Ventes du segment Clients privés: e-learning, Training Labs, diverses initiatives de perfectionnement.

Les unités de formation et les coachings au sein des Ventes ne sont pas pris en compte (estimation).

⁶ Nombre moyen d'heures du programme de développement du leadership pour tous les supérieurs.

⁷ Nombre moyen d'heures de coaching pour les supérieurs de tous niveaux et domaines d'activité (estimation).

⁸ Nous ne saisissons les coûts et heures de formation et de perfectionnement à ce niveau de détail que depuis 2025. C'est pourquoi nous ne publions que les chiffres de l'année sous revue.

Les besoins de la clientèle au centre de notre démarche

Nous aidons nos clients à prendre des décisions financières éclairées qui tiennent compte de leur situation de vie personnelle et de leurs préférences.

À cet effet, nous leur proposons également une offre de plus en plus durable.

Marketing et habitudes de consommation

Une offre individuelle pour chaque situation de vie

Nous conseillons nos clients sur les questions financières importantes. Nous les accompagnons dans toutes les phases de la vie et faisons figure de partenaire tourné vers l'avenir sur toutes les questions touchant à l'épargne, au financement, aux placements et à la prévoyance et sur la planification financière. À cet égard, les besoins des clients sont au centre de notre démarche. Nos conseillers s'attachent à comprendre nos clients et leur situation de vie ou leur situation professionnelle afin de déterminer les produits et services qui leur conviennent le mieux. Ils y parviennent en examinant, à chaque fois, la situation personnelle, familiale et financière. Ils se renseignent aussi sur l'état d'esprit des clients, notamment leur propension au risque et leurs préférences en matière de durabilité.

Satisfaire la clientèle

Nous nous engageons chaque jour à offrir à notre clientèle un accès facile au conseil et à proposer la même qualité de conseil sur tous les canaux: sur Internet, par téléphone, par vidéo ou en succursale. À des fins d'assurance qualité, nous demandons toujours aux clients s'ils sont satisfaits après un contact et déterminons la satisfaction générale une fois par an. Les clients nous donnent également leur feedback sur les réseaux sociaux, sur les plateformes d'évaluation et par notre formulaire de contact en ligne. Nous vérifions aussi la qualité de notre service en envoyant des clients test dans nos succursales. Nous sommes en train de concevoir un cockpit avec des indicateurs clés pertinents afin de recueillir et de gérer tous les retours de manière globale.

Nous réalisons régulièrement des entretiens avec les clients, des tests utilisateurs ou des groupes de discussion afin de mieux comprendre les besoins et d'exploiter les principaux potentiels de développement de notre offre. Citons par exemple l'optimisation systématique de notre e-banking ainsi que le réaménagement complet de nos succursales sur la base d'un modèle de conseil global. Notre clientèle

influence ainsi nos décisions de manière déterminante en tant que partie prenante essentielle. Au total, 63% de nos clients sont très satisfaits de nos prestations. Dans les sondages, 35% d'entre eux indiquent qu'ils recommanderaient la Banque Migros, ce qui nous place dans la moyenne du secteur.

Afin d'améliorer encore le taux de satisfaction, nous avons développé et optimisé notre gestion des réactions clients de manière ciblée durant l'exercice écoulé. Les demandes qui nous parviennent par l'e-banking ou la messagerie centrale sont analysées au préalable et traitées de manière centralisée avec assistance technologique. Cela nous permet de garantir un traitement plus rapide et plus efficace. Depuis l'introduction de cette technologie, nos clients reçoivent aussi des informations automatiques sur la manière de résoudre de manière autonome des questions simples. Les demandes plus complexes sont ainsi traitées plus rapidement et plus efficacement, car les clients sont notamment renvoyés automatiquement, sans délai, à l'équipe spécialisée compétente.

Mesures de prévention dans le domaine de la cybersécurité

En tant qu'entreprise responsable, nous nous engageons résolument à créer un environnement sûr pour les opérations financières de nos clients. En raison des normes de sécurité strictes de notre e-banking, les fraudeurs s'en prennent le plus souvent aux utilisateurs en leur extirpant des données d'identification. C'est pourquoi nous sensibilisons régulièrement notre clientèle aux escroqueries actuelles et lui donnons de précieux conseils pour se protéger, que ce soit sur notre site internet, sur une page thématique sur la sécurité ou au moyen d'informations récentes sur la page d'accueil ou dans nos newsletters. Grâce à ces mesures de prévention, nous contribuons durablement à la protection de notre clientèle et limitons les risques potentiels pour notre banque.

Notre clientèle est bien informée

Il nous incombe d'informer notre clientèle des risques et opportunités de nos offres financières de manière sincère, équitable, et compréhensible. À cet égard, le secteur bancaire est fortement réglementé. Le respect des exigences légales et réglementaires en vue de la protection des clients est inscrit en termes clairs dans nos lignes directrices et directives de travail internes.

Nos conseillers y sont formés et détiennent des certifications externes pour garantir un conseil de qualité. Ils ont aussi recours à des connaissances techniques, à un contrôle des processus et à des solutions logicielles. La rémunération des collaborateurs des Ventes ne les incite aucunement à recommander des produits et services inappropriés aux clients. En outre, nous avons supprimé les bonus en 2019.

Lors de la promotion de produits, nous veillons à faire des promesses de vente véridiques. Nous formulons nos informations produits pour que nos clients puissent aisément les comprendre. Nous prenons des mesures préventives de protection contre l'endettement, notamment lors de l'octroi de crédits privés et de cartes bancaires. Afin d'accroître les compétences financières de nos investisseurs, nous publions régulièrement des articles de blog pédagogiques.

Aucune irrégularité pertinente en matière d'informations sur les produits et services ou de communication susceptible d'entraîner des sanctions n'a été constatée au cours de l'exercice écoulé. Nous accordons une priorité absolue à la protection de nos clients conformément à la loi sur les services financiers (LSFin) et à l'évitement de l'écoblanchiment. Lors du conseil, nous tenons aussi compte des recommandations de l'AMAS, de SSF et de l'ASB.

Promotion des compétences financières

Nous nous attachons à aider chaque jour nos clients à gérer leur argent de manière optimale. Dans notre newsletter gratuite et via nos guides numériques librement accessibles, nous leur donnons des évaluations du marché et des conseils pour leurs finances personnelles. Durant l'exercice sous revue, nous avons fortement développé notre plateforme de guides pratiques et l'avons optimisée pour de meilleurs résultats de recherche Google et IA. Nous transmettons ainsi des connaissances financières précieuses de manière encore plus ciblée et permettons à nos clients de prendre des décisions fondées et responsables même sur des thèmes complexes. Par exemple, durant l'exercice sous revue, nous leur avons fourni de nombreuses informations sur la suppression de la valeur locative et les nouvelles conditions qui en découlent pour l'assainissement énergétique des logements en propriété.

La durabilité est importante pour notre clientèle

Depuis 2024, nous interrogeons systématiquement nos clients sur leur préférence en matière de durabilité dans le cadre du conseil en placement et des mandats de gestion de patrimoine. Ce faisant, nous respectons les «Directives pour les prestataires de services financiers relatives à l'intégration des préférences ESG et des risques ESG dans le conseil en placement et la gestion de fortune» de l'ASB. Nous sensibilisons ainsi la clientèle à la durabilité dans le domaine des placements.

Concernant ses préférences en matière de durabilité, le client a le choix entre «Très important», «Important» et «Pas important».

- «Pas important»: pour les investisseurs qui n'accordent aucun rôle à la durabilité dans leurs solutions de placement. Il est donc possible d'investir dans toutes les solutions de placement, allant des produits répondant aux critères de durabilité à ceux qui ne sont pas classés comme durables.
- «Important»: pour les investisseurs souhaitant une solution de placement compatible avec les objectifs de durabilité. Les opportunités et les risques liés à la durabilité dans les entreprises sont pris en compte et évalués.
- «Très important»: pour les investisseurs souhaitant se concentrer sur l'investissement à impact. Les placements sont conçus de façon à être compatibles avec une hausse maximale de la température mondiale de 1,5 degré. Les entreprises du portefeuille produisent des éoliennes ou des installations solaires, par exemple.

Les préférences en matière de durabilité, conjuguées au profil financier de l'investisseur, débouchent sur des recommandations de placement individuelles proposées par le système.

Durant l'exercice sous revue, quelque 58% de nos nouveaux clients ont estimé que la durabilité était «importante» ou «très importante» pour eux. Ce choix est à mettre en relation avec leur satisfaction quant aux solutions de placement existantes se référant à la durabilité, telles que notre gestion de patrimoine et notre conseil en placement durables. Nous observons également un besoin de produits de placement fortement axés sur la durabilité. Parmi les nouveaux clients de gestion de patrimoine, 7% optent pour la préférence de durabilité «Très important». Nous leur proposons alors le mandat de gestion de patrimoine Inspire (voir Gestion de patrimoine Inspire, page 36).

Responsabilité produits

Innovations durables

Avant de lancer de nouveaux produits et services, nous évaluons leur impact potentiel sur l'environnement et la société, et nous en tenons compte. Ce principe figure dans la directive relative à la gestion de la durabilité.

Introduction de l'or Fairtrade

Dans le cadre de l'optimisation continue de notre offre et dans le contexte de notre stratégie de durabilité, nous avons décidé d'ajouter l'or Fairtrade, un or durable certifié par Max Havelaar, à notre gamme de produits. Pour ce type d'or, les mines d'origine reçoivent une prime de 2000 USD par kilogramme d'or afin d'améliorer les processus de production, les conditions de travail et les projets communautaires à proximité des mines.

Durabilité dans les opérations de crédit

Dans les opérations de crédit, nous appliquons des critères d'exclusion pour certaines activités. Nous n'accordons pas de crédits commerciaux directs aux secteurs et activités suivants:

- jeux de hasard;
- prostitution;
- fabrication et commerce d'armes interdites ou controversées;
- entreprises impliquées dans de graves controverses au sujet des droits de la personne.

D'autres critères d'exclusion concernent la protection de l'environnement et comprennent l'extraction de charbon, de pétrole et de gaz. Conformément à la loi sur l'énergie nucléaire et à la Stratégie énergétique 2050 de la Confédération, nous ne finançons pas non plus de nouvelles centrales nucléaires. Les critères d'exclusion sont définis dans les documents réglementaires.

Dans le domaine hypothécaire, nous soutenons les propriétaires immobiliers en leur proposant un conseil en assainissement énergétique. Le conseil s'effectue dans le cadre des «Directives pour les fournisseurs d'hypothèques relatives à l'amélioration de l'efficacité énergétique» de l'ASB. Tel qu'il est structuré, notre conseil va bien au-delà de ces exigences (voir page 35).

Durabilité dans les opérations de placement

Nous présentons nos critères de sélection pour les placements durables sur notre [site web](#) et dans l'[aide-mémoire Durabilité dans les opérations de placement](#). Dans leur définition, nous veillons à ce que le thème soit largement intégré tout au long du proces-

sus d'investissement. Dans la sélection des placements durables, nous appliquons une série d'approches de durabilité. Selon le produit, nous appliquons des critères d'exclusion, une sélection positive, une orientation climatique ou l'investissement à impact. Une fois la décision de placement prise, nous faisons usage des droits de vote pour nos fonds de placement selon le droit suisse. Nous formulons également nos attentes à l'égard des entreprises au moyen d'une stratégie d'engagement (voir Politique d'engagement actionnarial avec Ethos, page 44).

Pour définir les approches de durabilité, nous nous basons sur le document de l'AMAS «Autorégulation relative à la transparence et à la publication d'informations par les fortunes collectives se référant à la durabilité». Nous appliquons également des critères d'exclusion à nos placements directs. Sont exclus les domaines suivants:

Durable

Exclusion	Seuil de chiffre d'affaires ou valeur
Controverses	très graves
Armes controversées	0%
Armes	5%
Tabac	5%
Énergie nucléaire	5%
Génie génétique alimentaire	5%
Charbon	5%
Pétrole et gaz	5% si les entreprises ne disposent pas d'un plan de transition adéquat

Inspire

Exclusion	Seuil de chiffre d'affaires ou valeur
Armes controversées	0%
Armes	5%
Tabac	5%
Énergie nucléaire	5%
Génie génétique alimentaire	5%
Charbon	5%
Pétrole et gaz	5%
Compagnies aériennes	0%

Pour certaines solutions de placement, nous recommandons ou investissons dans des fonds de prestataires tiers. Les approches varient parfois considérablement d'un prestataire à l'autre en matière de placements durables. C'est pourquoi nous examinons comment la durabilité est intégrée dans le processus de placement des prestataires. Les fonds de tiers doivent être évalués comme durables par notre Fund Research et excluent les armes controversées.



En 2025, nous avons dépassé notre objectif concernant le nombre de conseils en assainissement énergétique réalisés.

Mise en œuvre de l'autorégulation des associations sectorielles

En tant que membre de l'ASB et de l'AMAS, nous nous engageons à mettre en œuvre leurs autorégulations. Conformément aux prescriptions de l'autorégulation de l'ASB en matière de finance durable, nous interrogeons nos clients de conseil en placement ou de mandat de gestion de patrimoine sur leurs préférences en matière de durabilité et leur recommandons une solution de placement correspondante (voir page 29). Durant l'exercice sous revue, nous avons, conformément aux nouveautés découlant de l'autorégulation de l'ASB, complété les objectifs de durabilité et le cadre de référence dans les documents d'information sur nos produits de placement durables afin de réduire encore le risque d'écoblanchiment.

Actifs sous gestion se référant à la durabilité

	CHF (en milliards)		Proportion en %	
	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025
Mandats de gestion de patrimoine	2,3	2,6	100%	100%
dont se référant à la durabilité	2,1	2,4	93,2%	93,1%
Fonds	4,0	4,3	100%	100%
dont se référant à la durabilité	1,3	1,4	31,9%	33,8%



Environnement

Le secteur financier joue un rôle majeur dans la lutte contre la crise climatique. Nous soutenons les objectifs climatiques du groupe Migros et de la Suisse, et prenons des mesures à cette fin.

Préserver les ressources

Dans le domaine de l'environnement, nous mettons actuellement l'accent sur la protection du climat. Nos opérations de placement et de financement et nos propres placements financiers génèrent plus de 99% de nos émissions totales de gaz à effet de serre. Néanmoins, nous nous occupons également des émissions générées par notre exploitation, que nous contrôlons en partie directement.

Climat et énergie

Dans notre rapport séparé sur le climat, nous présentons notre gestion du climat (y compris la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, les indicateurs et les objectifs), conformément aux exigences de l'ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques.

Dans le présent rapport, nous présentons nos services et produits axés sur le climat, à savoir le conseil en assainissement énergétique dans les opérations hypothécaires et le mandat de gestion de patrimoine Inspire. Nous y exposons également nos objectifs climatiques et énergétiques dans l'activité opérationnelle de la banque, les opérations hypothécaires et les activités de placement. Après le climat, la biodiversité est le deuxième thème environnemental jugé pertinent.

Protection du climat dans l'activité opérationnelle de la banque

En tant que société de services, notre activité opérationnelle a un impact relativement faible sur l'environnement. Il s'agit par exemple de la consommation d'énergie pour nos bâtiments ou notre infrastructure électronique, ou des voyages d'affaires. Néanmoins, nous nous attachons aussi à réduire ce type d'impact et utilisons avec retenue les ressources disponibles.

Afin de réduire notre impact sur l'environnement, nous avons défini les objectifs suivants concernant l'exploitation de nos succursales, de nos sites d'exploitation et du centre de calcul:

- Utilisation d'électricité renouvelable à 100%: objectif rempli depuis 2021
- 10% d'économies d'énergie d'ici à 2030 (base: 2019)
- Réduction de 70% des émissions des gaz à effet de serre d'ici à 2030 (base: 2019)
- Utilisation de chaleur non fossile à 100% à partir de 2040
- Utilisation de fluide frigorigène naturel à 100% à partir de 2040

Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble du groupe Migros. Comme nous louons la plupart de nos succursales et de nos sites, nous n'avons qu'une influence limitée sur la réalisation de certains objectifs.

Énergie

Depuis 2019, nous recensons systématiquement notre consommation d'électricité et de chaleur. Dans l'intervalle, nous l'avons réduite de 16,7%. Depuis 2021, 100% de l'électricité que nous consommons provient de sources renouvelables.

Émissions de gaz à effet de serre

Nos émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 sont calculées à partir de la consommation d'électricité et de chaleur ainsi que de l'utilisation et des fuites de fluides frigorigènes. En achetant de l'électricité d'origine renouvelable et en optimisant l'exploitation de nos succursales, nous avons réduit nos émissions de 58,9% sur les cinq dernières années.

Depuis 2024, nous publions les émissions de nos voyages d'affaires (émissions du scope 3) en avion ou en voiture. Nous ne possédons pas de flotte de véhicules propre.

Des informations complémentaires sur les chiffres clés et les objectifs de l'exploitation opérationnelle figurent dans le rapport sur le climat, à partir de la page 30.

Au cours des cinq dernières années, nous avons réduit nos émissions des scopes 1 et 2 de près de **60%**.

Des flux financiers compatibles avec les objectifs climatiques

Le secteur financier joue un rôle majeur dans la lutte contre la crise climatique. Pour contribuer à l'atténuation de la crise, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre plan de transition et de notre stratégie en matière de climat durant l'exercice écoulé.

Protection du climat dans les opérations de crédit

L'empreinte carbone de nos opérations de crédit

Les prêts hypothécaires et les crédits aux entreprises constituent la majeure partie de nos opérations de crédit. Nous recensons les émissions financées pour les deux secteurs d'activité et les présentons depuis 2024 dans le rapport séparé sur le climat.

Pour les opérations hypothécaires, nous nous sommes fixé fin 2024 l'objectif de réduire de 40%, de 2023 à 2030, l'intensité des émissions (mesurée en kg de CO₂eq/m² de surface de référence énergétique) des immeubles résidentiels financés par nos soins (voir rapport sur le climat, page 21). Pour soutenir la réalisation de cet objectif, nous proposons un conseil en assainissement énergétique (voir chapitre suivant). Force est de reconnaître que malgré notre contribution importante, la réalisation des objectifs climatiques nationaux dépend fortement de facteurs échappant à notre contrôle: l'évolution des conditions cadres fédérales et cantonales, les prescriptions concernant la construction, le subventionnement des assainissements énergétiques, ou encore le comportement des propriétaires en matière d'assainissement.

Les émissions financées par nos crédits aux entreprises sont également publiées dans le rapport sur le climat, à la page 24. Nous n'octroyons pas de financements directs aux entreprises qui extraient du charbon, du pétrole ou du gaz.

Des informations complémentaires sur l'objectif dans les opérations hypothécaires, les chiffres clés et les méthodes de calcul figurent dans le Rapport sur le climat 2025, à partir de la page 20.

Conseil en assainissement énergétique (conseil ENSA)

Au sein de nos opérations de crédit, les créances hypothécaires représentent la majeure partie des prêts à la clientèle, à hauteur d'environ 93,5%. Dans ce domaine d'activité, nous proposons le conseil ENSA aux propriétaires pour les aider à optimiser leur immeuble en termes de besoins en énergie et en investissements. Nous mettons ainsi en œuvre l'autorégulation

de l'ASB «Directives pour les fournisseurs d'hypothèques relatives à l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments» et allons même bien au-delà de ses exigences. Pour 2025, nous avons prévu d'effectuer 500 conseils qualitatifs en assainissement énergétique. Au final, nous en avons réalisé quelque 900, et avons donc nettement dépassé notre objectif.

Dans le cadre d'une approche personnalisée globale, nous faisons un bilan de l'immeuble. Nous analysons notamment le chauffage et les systèmes techniques, l'enveloppe du bâtiment, le toit et le plafond du sous-sol à l'aide d'une application de conseil, puis identifions les besoins d'assainissement et estimons les coûts. Nous pouvons ainsi déceler rapidement les économies d'énergie potentielles et les réductions de coûts à long terme. En outre, nous collaborons avec l'entreprise de technique du bâtiment Meier Tobler pour que nos clients bénéficient d'un conseil incitatif soutenu par la Confédération concernant les besoins de rénovation des immeubles et les subventions cantonales. En collaboration avec nos partenaires, nous accompagnons ce processus, du conseil initial au financement en passant par la mise en relation avec des spécialistes.

La population suisse ayant, durant l'exercice sous revue, approuvé la suppression de la valeur locative, nous prévoyons un besoin croissant de conseils ENSA jusqu'à l'entrée en vigueur. Car jusque-là, les propriétaires pourront encore profiter des déductions fiscales pour ces assainissements.

En plus de nos prestations de conseil, les clients privés peuvent bénéficier de la réduction Éco sur leur prêt hypothécaire ou d'un soutien financier à la certification CECB pour un logement à usage propre.

Depuis son introduction début 2024, le processus de conseil global ENSA s'est bien établi. Les conseillers, les unités de support et les partenaires impliqués travaillent en étroite collaboration afin d'offrir à nos clients un conseil de haute qualité et adapté à leurs besoins. Parallèlement, nous avons amélioré certains points.

Une tâche importante était la formation de l'ensemble des Ventes pour les clients privés. Nous avons, d'une part, discuté du processus de conseil dans le cadre d'un «rafraîchissement» et, d'autre part, présenté en détail l'application de conseil ENSA. Cela s'est répercuté très positivement sur le nombre de conseils qualitatifs ENSA et les intermédiations à Meier Tobler. Par ailleurs, nous avons considérablement amélioré la surveillance (logiciel Qlik). Désormais, les services responsables peuvent consulter facilement les principaux chiffres clés provenant de différentes sources.

Durant l'exercice sous revue, nous avons également mené une campagne clients, au cours de laquelle nous avons envoyé des calendriers en forme de maison avec des fenêtres à ouvrir. Sous chacune d'elles, les clients pouvaient découvrir eux-mêmes, de manière ludique, la quantité d'énergie perdue par les différents éléments d'un bâtiment mal isolé.

Nous avons régulièrement examiné la collaboration avec nos partenaires «Chauffez renouvelable» et Meier Tobler, et l'avons améliorée ponctuellement. Nous avons mis à jour notre site internet et notre site intranet afin de faciliter le plus possible le processus de conseil. Durant l'exercice sous revue, de nouveaux événements clients sur l'assainissement énergétique ont eu lieu.

Avec les efforts fournis dans le domaine de l'assainissement énergétique, nous voulons sensibiliser et soutenir notre clientèle sur ce thème et réduire les obstacles à la réalisation de mesures énergétiques dans l'immobilier résidentiel.

Protection du climat dans les opérations de placement

L'empreinte carbone de nos opérations de placement

Dans le cadre de notre plan de transition climatique, nous avons décidé fin 2024 de réduire de 35%, de 2023 à 2030, les émissions de gaz à effet de serre (empreinte carbone) des scopes 1 à 3 provenant des actifs gérés par nos soins. Durant l'exercice écoulé, nous avons engagé des mesures pour gérer l'empreinte carbone. À cette fin, nous avons aligné certains produits de placement sur nos objectifs climatiques. En tant que gestionnaire de patrimoine, nous visons un impact positif sur les entreprises de notre portefeuille d'investissement par le biais d'une participation active. À cet effet, nous nous faisons conseiller par Ethos Services SA. Pour le compte des investisseurs, Ethos demande aux entreprises cotées en bourse d'orienter leurs activités vers un objectif de zéro net et d'améliorer continuellement le reporting des objectifs climatiques (voir [Politique d'engagement actionnarial avec Ethos](#)).

Le calcul des émissions et les méthodes sous-jacentes, les mesures prises pour atteindre les objectifs, le niveau actuel de l'intensité des gaz à effet de serre et les facteurs externes déterminants sont présentés dans le rapport sur le climat, à la page 25. Outre la publication des exigences climatiques selon la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) dans notre rapport sur le climat, nous mettons en œuvre la recommandation de la Confédération

concernant la transparence de la compatibilité climatique des investissements. Depuis 2024, nos clients peuvent évaluer la compatibilité climatique de nos fonds de placement durables et mandats de gestion de patrimoine à l'aide des Swiss Climate Scores. Pour les fonds de placement, les Swiss Climate Scores sont indiqués sur les factsheets. Les clients de gestion de patrimoine reçoivent ces informations dans le cadre du reporting client annuel.

Gestion de patrimoine Inspire

Aux clients qui considèrent la durabilité comme «importante», nous proposons des fonds de placement et un mandat de gestion de patrimoine durables. Les deux solutions de placement suivent notre [politique de placement durable](#). Pour les clients qui considèrent la durabilité comme «très importante», nous avons développé en 2024, conjointement avec Inyova, le mandat de gestion de patrimoine Inspire, spécialisé dans l'investissement à impact en actions et obligations cotées. La spécificité de ce mandat réside dans la part d'actions, investie dans des placements directs essentiellement, d'entreprises qui offrent des solutions aux problèmes climatiques (telles que des panneaux solaires ou des éoliennes) ou ont des objectifs climatiques vérifiés. Nos conseillers ont été spécialement formés aux besoins de nos clients dans le cadre de la gestion de patrimoine Inspire lors de présentations itinérantes. Par rapport à d'autres mandats de

gestion de patrimoine, la transparence joue un rôle extrêmement important dans la sélection de titres au niveau des actions. Pour toute entreprise faisant l'objet d'un placement direct, nous pouvons fournir à nos clients un profil d'impact, qui présente en termes compréhensibles les performances en matière de durabilité de l'entreprise, mais aussi ses points critiques.

La gestion de patrimoine Inspire jouit d'un haut degré d'acceptation par notre clientèle fortement axée sur la durabilité. Les actifs sous gestion s'élèvent à plusieurs dizaines de millions de francs. Les mandats Inspire représentent quelque 7% des nouveaux mandats de gestion de patrimoine conclus dans le cadre du conseil en placement. Le 1^{er} juillet 2025, nous avons réduit le montant minimum d'investissement de 50 000 à 20 000 francs. Nous rendons ainsi les investissements à impact accessibles à une plus large base d'investisseurs.

i

«Inspire» en bref

- **Mandat de gestion de patrimoine avec placements directs**
- **Monnaie: CHF**
- **Montant d'investissement minimal: 20 000 francs**
- **Domicile de l'investisseur: Suisse**
- **Allocation stratégique et tactique des actifs et gestion de portefeuille: Investment Office de la Banque Migros**
- **Analyse d'impact, sélection de titres et profils d'impact des entreprises: Inyova**

Protection du climat dans nos propres placements

L'empreinte carbone de nos propres placements financiers

Notre propre portefeuille de placement met l'accent sur la gestion des liquidités et comprend donc majoritairement des lettres de gage suisses et des obligations du secteur public. Conformément à notre stratégie, nous n'investissons pas dans les secteurs à forte intensité d'émissions tels que le pétrole, le charbon et le gaz.

Bien que nos propres placements financiers ne représentent qu'une petite partie de notre bilan en ma-

tière de gaz à effet de serre, nous avons également fait un pas en avant dans ce domaine au cours de l'exercice écoulé. Sur la base du calcul (effectué a posteriori) de l'empreinte carbone de nos propres placements financiers en 2023, nous nous sommes fixé un objectif de réduction en 2025. Nous voulons réduire notre empreinte carbone de 35% entre 2023 et 2030. Le calcul des émissions et les méthodes sous-jacentes, les mesures prises pour atteindre les objectifs et l'état actuel sont énumérés dans le rapport sur le climat, à la page 29.

Biodiversité

Nous avons pris conscience de l'importance de notre impact sur la biodiversité, c'est-à-dire sur la diversité génétique, la diversité des espèces et la diversité des écosystèmes. Afin de sensibiliser en interne à l'importance de ce thème, une trentaine de collaborateurs issus des domaines concernés ont participé à une séance d'information organisée par le WWF en 2024. Lors de cette rencontre, nous avons discuté des interdépendances qui peuvent exister entre les activités de base de notre banque et la biodiversité. Des organisations nationales et internationales susceptibles de nous aider à mettre en œuvre des stratégies respectueuses de la biodiversité ont aussi été présentées à cette occasion.

Dans la circulaire 2026/1 sur les risques financiers liés à la nature, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) précise que la biodiversité fait partie des risques naturels. Nous nous basons sur cette circulaire pour intégrer la biodiversité dans notre gestion des risques d'ici fin 2027. La mesure des risques liés à la biodiversité est plus difficile que celle des risques climatiques. Cela s'explique par le manque de données externes disponibles, mais aussi par les interconnexions plus complexes au sein des systèmes naturels.



Engagement

Conformément aux valeurs de notre fondateur Gottlieb Duttweiler, nous nous engageons en faveur d'une Suisse sociale et respectueuse de l'environnement.

Engagement dans le secteur d'activité

Étant active sur la place financière suisse, la Banque Migros fait naturellement partie de différentes associations sectorielles. Cela nous permet de cultiver notre réseau et d'accéder aux connaissances du secteur. Ces échanges avec des collègues sont indispensables, surtout dans le cadre de l'évolution vers une place financière suisse plus durable.

Nous sommes par exemple membre actif de l'ASB, qui s'engage notamment sur les questions de durabilité. Markus Schawalder, responsable Clients privés et membre de la Direction générale de la Banque Migros, siège au comité directeur Retail Banking, tandis que Peter Mock, notre Chief Financial Officer et membre de la Direction générale de la Banque Migros, siège au comité spécialisé Régulation du marché financier et présentation des comptes. En outre, nous comptons des collaborateurs au sein du groupe de travail Sustainable Finance et de son sous-groupe dédié aux risques financiers liés à la nature.

Nous nous engageons en tant que membre actif du réseau des banques domestiques. Les banques domestiques sont les principaux bailleurs de fonds de l'économie locale et régionale suisse et offrent des services bancaires complets aux particuliers et aux PME. Avec Raiffeisen Suisse société coopérative, l'Union des Banques Cantonales Suisses (UBCS) et l'Association des banques régionales Suisses (ABRS), nous nous sommes unies au sein de la Coordination des banques domestiques (CBD) pour harmoniser nos intérêts à l'égard de la politique et de la réglementation. Au sein de la CBD, nous discutons de thèmes politiques, élaborons les positions et attitudes des banques à vocation domestique et les représentons envers des tiers.

La Banque Migros est par ailleurs membre de SSF et de l'AMAS. SSF s'engage pour ancrer, au cœur de la place financière suisse, des principes de durabilité qui favorisent la croissance économique et servent l'ensemble de la société. Par l'intermédiaire d'un collaborateur, la Banque Migros s'engage activement, en tant que co-leader de la plateforme SSF, en faveur de la durabilité dans les opérations de crédit et du développement de la thématique dans le secteur bancaire suisse. L'AMAS est une organisation sectorielle représentative. Elle vise à renforcer la Suisse en tant que pôle central de gestion d'actifs avec des standards élevés de qualité, de performance et de durabilité.

Depuis avril 2021, notre CEO Manuel Kunzelmann est président du comité de l'association CYP, un centre de compétences pour la formation bancaire. Convaincus de l'importance des générations futures, nous nous attachons à offrir des places d'apprentissage modernes et des possibilités de formation continue, afin, à terme, de remédier au manque de main-d'œuvre qualifiée. Dans ce contexte, Manuel Kunzelmann plaide pour la réforme de l'apprentissage de commerce et plébiscite une formation commerciale tournée vers l'avenir, qui aligne le métier bancaire sur les exigences du travail agile et des principes du new work.

Nous nous engageons activement pour le développement de l'environnement bancaire dans le domaine des placements durables. En participant à des études renommées telles que celle de l'IFZ sur l'investissement durable, l'interrogation des préférences ESG de la Haute École de Lucerne (HSLU) et la Swiss Sustainable Investments Market Study de SSF, la Banque Migros contribue à l'acquisition de connaissances fondées et à l'amélioration continue des conditions cadres des investissements durables.

Engagement de nos collaborateurs

«Chez nous, la personne et la cohésion de la société sont au centre. Nous nous engageons avec passion et clairvoyance pour une qualité de vie durable.» Ce qui importait le plus à Gottlieb Duttweiler reste à la base de notre engagement économique et social.

Encourager le volontariat

À l'occasion du Volunteer Day 2025, des équipes de différents services de notre banque ont de nouveau contribué à une action concrète en participant à des projets sociaux ou environnementaux.

Pendant une journée de travail complète, 170 collaborateurs y ont mis du leur pour réparer des vélos, offrir une formation informatique aux réfugiés, soutenir des projets en faveur des personnes en situation de handicap, travailler bénévolement pour l'environnement, et bien plus encore. Le dénominateur commun: offrir de son temps et faire de l'engagement une attitude.

Se rendre au travail à vélo

Le programme de promotion de la santé et de l'environnement «bike to work» incite chaque année les collaborateurs de plus de 1000 entreprises suisses à se rendre au travail à vélo pendant deux mois pour signaler leur soutien en faveur d'une mobilité plus écologique et d'un mode de vie plus sain. Nous avons mené l'action «bike to work» pour la huitième fois consécutive. Au total, 94 participants répartis en 37 équipes se sont mis en selle entre le 1^{er} mai et le 30 juin 2025. Ensemble, ils ont parcouru près de 30 000 km et ont ainsi apporté une précieuse contribution au climat.

Campagne interne de don de sang

Le don de sang sauve des vies. C'est la raison pour laquelle un collaborateur engagé a pris l'initiative de lancer une campagne en collaboration avec Blutspende SRK Zürich, la section zurichoise de transfusion de la Croix-Rouge suisse. En 2025, 81 collaborateurs ont participé aux deux campagnes de ce type mises en place, faisant ainsi preuve d'une belle solidarité.

Engagement au sein du groupe Migros

Collaboration au sein du groupe en faveur de la durabilité

La personne responsable de la durabilité au sein de la banque nous représente dans la cellule de base Développement durable du groupe Migros. L'équipe se compose de représentants des domaines d'activité et des entreprises Migros; la direction Développement durable et politique économique du groupe Migros en assume la conduite. Le consortium se réunit régulièrement pour discuter des contenus techniques et des ambitions communes et pour définir des mesures concrètes. Cela favorise les échanges informels et élargit le réseau au sein du groupe. Par exemple, Migros Engineering Solutions (MES) nous soutient dans le calcul des émissions d'exploitation et la définition de mesures. La cellule de base et la Direction informent régulièrement l'administration du groupe Migros des progrès réalisés dans les entreprises concernées.

Fonds pionnier Migros

Le Fonds pionnier Migros est un fonds de soutien auquel les entreprises du groupe Migros contribuent de manière facultative. Il investit quelque 15 millions de francs par an dans des projets qui présentent des avantages à long terme pour la société. Durant l'exercice écoulé, nous avons soutenu le fonds à hauteur de 4,3 millions de francs, facilitant ainsi des projets dans les domaines «Climat et ressources naturelles», «Technologie et éthique» et «Vivre ensemble».

i

Lorsque des projets audacieux donnent lieu à des initiatives concrètes

Le Fonds pionnier Migros s'est fixé pour objectif de promouvoir un changement sociétal et de renforcer un vivre-ensemble durable en Suisse. Cette équipe de huit personnes est toujours en quête de nouveaux projets et accompagne les pionniers dans la mise en œuvre de leurs idées. Ces dix dernières années, plus de 100 projets visant un avenir plus durable ont ainsi pu être réalisés.



Nous avons soutenu le Fonds pionnier Migros à hauteur de 4,3 millions de francs.



Innovation

Nous développons sans cesse notre activité: pour notre clientèle, pour la société et pour l'environnement.

Politique d'engagement actionnarial avec Ethos

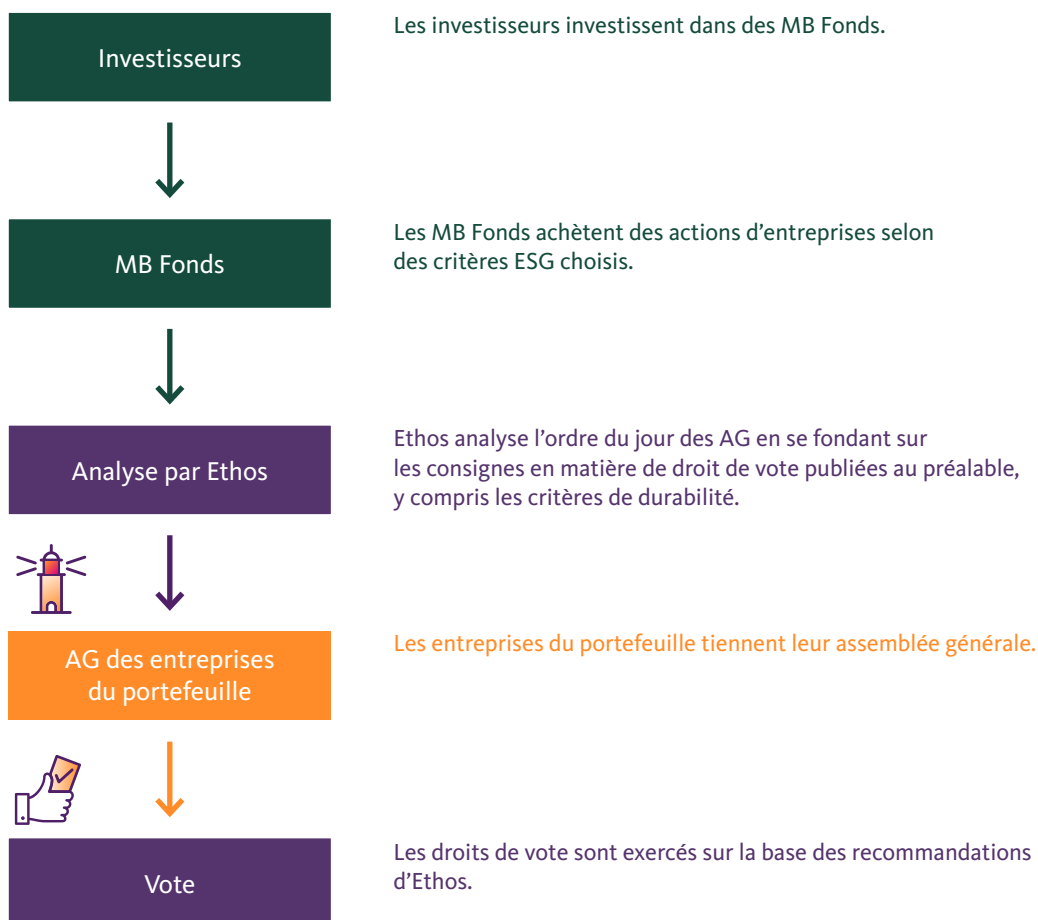
Nos motivations

Nous considérons les placements durables comme une participation active à la société. Nous composons nos portefeuilles de placement avec soin, en tenant compte des critères ESG. Mais au lieu d'investir uniquement dans des entreprises durables, nous faisons usage de nos droits d'actionnaire pour exercer une influence positive en matière de durabilité. Après la sélection des titres, nous œuvrons pour que les entre-

prises de nos portefeuilles adoptent des pratiques commerciales plus durables. Nous agissons sur ces dernières en exerçant nos droits de vote dans les fonds domiciliés en Suisse et en engageant le dialogue sur les thèmes de la durabilité avec un certain nombre d'entreprises du portefeuille. Dans ce cadre, nous collaborons avec Ethos Services SA (Ethos) depuis début 2025.

Exercice des droits de vote

Les actionnaires ont le droit de voter sur les décisions importantes aux assemblées générales des sociétés où ils détiennent une participation. Nous utilisons activement ce droit de vote pour que ces décisions stratégiques soient plus durables.



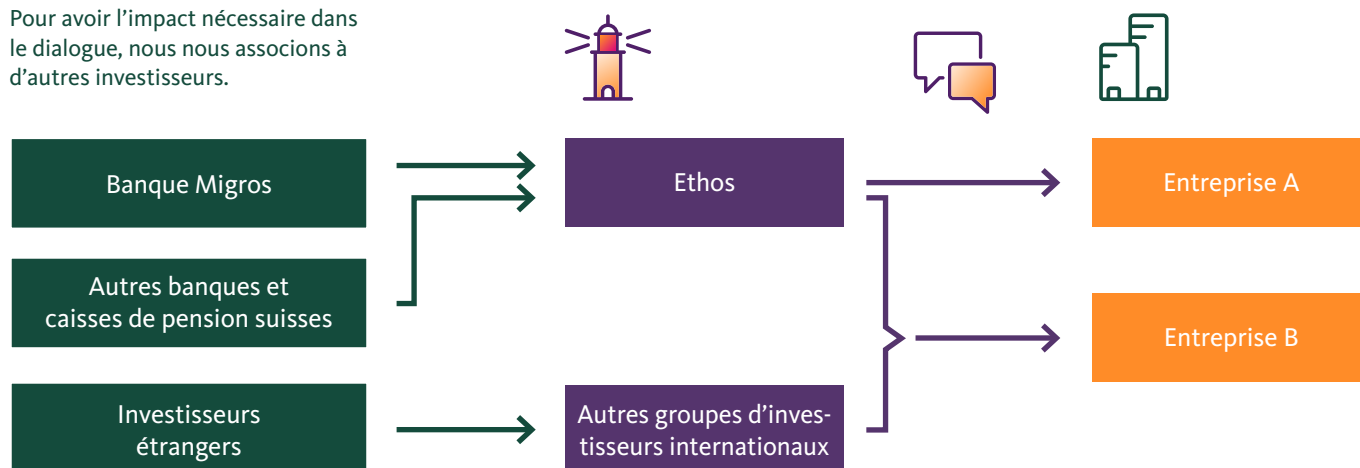
Décisions ayant un impact sur le durabilité prises lors des assemblées générales:

- Décharge, réélection et rémunération du Conseil d'administration
- Approbation des rapports de gestion et de durabilité
- Dispositions relatives au droit des actionnaires
- Décisions stratégiques telles qu'acquisitions ou fusions

Engagement

Par un dialogue actif avec des entreprises sélectionnées, nous nous engageons en faveur de pratiques commerciales durables.

Pour avoir l'impact nécessaire dans le dialogue, nous nous associons à d'autres investisseurs.



Ethos engage le dialogue avec les entreprises pour poser des exigences claires sur les thèmes de durabilité, de manière proactive ou en réaction à des dysfonctionnements.

Une politique d'engagement actionnarial contribue à la stabilité de la valeur des placements à long terme, réduit les risques liés à la durabilité et encourage la gestion responsable. Pour nous, il s'agit d'un élément essentiel de notre conception des placements durables.

Rôle et démarche d'Ethos

La fondation Ethos a été créée en 2004 par des caisses de pension dans le but d'investir de manière durable et responsable. Elle analyse les performances des entreprises cotées en bourse et élabore des recommandations de vote pour les assemblées générales, recommandations généralement adoptées par leurs membres. Nous les appliquons à tous les fonds domiciliés en Suisse.

En complément, Ethos mène des campagnes de dialogue structurées et ce, en notre nom et au nom d'autres banques et de quelque 200 investisseurs (principalement des caisses de pension), qui détiennent ensemble plus de 400 milliards de francs d'actifs sous gestion. Le regroupement des voix de plusieurs investisseurs institutionnels renforce leur impact et améliore l'accès aux entreprises cotées en bourse.

En Suisse, Ethos entretient un dialogue direct avec les dirigeants et les conseils d'administration des 150 plus grandes entreprises de l'indice boursier suisse. À l'étranger, elle s'associe aux initiatives collectives d'investisseurs destinées aux groupes de l'indice boursier MSCI World. Pour les engagements col-

lectifs, nous sélectionnons des initiatives appropriées pour faire avancer les thèmes de la durabilité. Les thèmes sélectionnés sont conformes à notre stratégie de durabilité.

Quelques initiatives d'engagement que nous soutenons:

Domaine INDIVIDU

- Droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement de l'industrie textile
- Improving the Corporate Human Rights Benchmark de l'Investor Alliance for Human Rights
- Violations de normes internationales

Domaine ENVIRONNEMENT

- Déforestation dans les chaînes de création de valeur du bœuf et du soja
- De la pollution par le plastique à l'économie circulaire du plastique
- Valuing Water Finance Initiative de Ceres
- Stratégies «zéro net» crédibles
- Investor Decarbonization Initiative de ShareAction
- Impact pour notre clientèle

Les résultats et les progrès sont évalués chaque année et publiés sur notre site internet [Principes de l'exercice du droit de vote et du dialogue avec les entreprises à la Banque Migros \(actionnariat actif\)](#).



Responsabilité

Le succès économique et la responsabilité vont de pair. Nous assumons notre responsabilité en tant qu'employeur, prestataire de services et prêteur. La corruption n'a pas sa place chez nous et nous respectons pleinement les droits de la personne.

Le code de conduite du groupe Migros au fondement de notre action

Notre fondateur Gottlieb Duttweiler a démontré qu'il était possible de conjuguer succès économique et responsabilité vis-à-vis des coopérateurs, de la société et de l'environnement, et que ces deux aspects étaient même indissociables. Ce principe fondamental continue de nous guider. Le [code de conduite du groupe Migros](#), consultable sur notre site internet,

est à la base de toutes nos ambitions. Il est contraignant pour tous les collaborateurs. Il stipule que dans nos domaines d'activité, nous tenons compte de l'impact social et environnemental des décisions commerciales et contribuons activement à l'amélioration constante de la durabilité.

Corruption

Nous rejetons toute forme de corruption. L'intégrité du marché financier et la confiance en notre système bancaire revêtent une grande importance pour nous. De ce fait, nous veillons à actualiser et à mettre en œuvre systématiquement notre directive interne en matière de lutte contre la corruption. Une directive régit les obligations de divulgation et de déclaration ainsi que les processus d'autorisation. Elle garantit que les transactions, cadeaux, invitations et autres pratiques similaires entre nos collaborateurs et des

tiers sont transparents et conformes aux normes éthiques. Nos collaborateurs et tiers peuvent signaler des cas de corruption par l'intermédiaire du point de contact m-concern. En 2025, le point de contact n'a reçu aucun signalement de corruption.

Dans l'analyse de matérialité, nous avons considéré le risque de corruption dans notre activité commerciale (voir page 15) comme non pertinent. Nous estimons que les mesures déjà mises en œuvre sont suffisantes et continuons de les appliquer.

Protection des données

Nous attachons beaucoup d'importance à la protection et à la sécurité des données. En tant que banque, nous sommes conscients de notre responsabilité en matière de gestion des données personnelles, c'est pourquoi nous expliquons, dans nos déclarations relatives à la protection des données, comment et pourquoi les données personnelles sont traitées et quels sont les droits des personnes concernées dans ce contexte. En outre, nous déployons des efforts continus (p. ex. mise à jour régulière des déclarations relatives à la protection des données et d'autres documents clients, formations et sensibilisation des collaborateurs à des thèmes et incidents spécifiques) pour garantir la protection de la personnalité (autodétermination en matière d'information) et des droits fondamentaux des personnes physiques.

Afin de protéger les données personnelles et les données clients, tous les collaborateurs suivent un e-learning obligatoire sur la protection des données dès leur entrée à la banque, puis tous les deux ans. Cette formation couvre les prescriptions légales et le traitement des données confidentielles ou à caractère personnel. Au cours de l'année écoulée, 1965 personnes ont suivi cette formation. Par ailleurs, nous prenons constamment des mesures pour réduire au minimum le traitement et l'enregistrement des données personnelles (principe de minimisation des données), respecter les délais de conservation et de suppression et mettre en œuvre systématiquement les deux approches de protection des données dès la conception et de protection des données par défaut.

Chaîne d'approvisionnement

En tant que banque suisse, nous assumons une responsabilité tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Durant l'exercice sous revue, nous avons donc réexaminé les contrats actifs existants avec nos fournisseurs sous l'angle du risque lié au travail des enfants. Ce faisant, nous nous sommes appuyés sur le Children's Rights in the Workplace Index (version de juin 2023). Les nouveaux contrats ont également été soumis à cet examen. Nous avons intégré à notre politique d'achat le code de conduite amfori BSCI du groupe Migros. Si les fournisseurs n'appliquent pas des règles équivalentes concernant le travail des enfants, les droits de la personne et la protection de l'environnement, nous exigeons que le code soit un élément contraignant du contrat.

Services

Comme nous opérons uniquement à l'échelle nationale, les services de nos fournisseurs sont principale-

ment fournis en Suisse. Ils présentent donc un faible risque de recours au travail des enfants.

Produits

Pour l'achat de produits, nous avons pris en compte, dans la mesure du possible, les risques dans les pays de fabrication. Comme nos produits proviennent de pays très divers, l'évaluation des risques a été effectuée en plus sur la base des risques sectoriels.

Les fournisseurs dont nous n'avons pas pu déterminer avec certitude qu'ils avaient un risque faible ont fait l'objet d'une analyse approfondie lors d'une deuxième étape. Pour ce faire, nous avons tenu compte des informations publiques sur les fournisseurs et de leurs éventuels rapports de durabilité. Aucun de nos fournisseurs n'a fait l'objet de soupçons fondés de recours au travail des enfants.

Droits de la personne

Nous nous engageons pour le respect des droits de la personne. En interne, nous nous basons sur les conditions de travail du groupe Migros et sur le droit suisse du travail (voir page 22).

Opérations de placement et de crédit

Pour les investissements dans des placements directs pour nos produits de type «Durable», nous vérifions si les entreprises font l'objet de controverses au niveau environnemental, social et de gouvernance d'entreprise, en nous appuyant sur les analyses de MSCI ESG Research. Dans la dimension sociale, nous vérifions par exemple s'il y a eu d'éventuelles violations des

conventions des Nations Unies sur les droits de la personne et des normes du travail de l'OIT. Ainsi, nous excluons de l'univers de placement les entreprises qui sont actuellement directement impliquées dans des controverses très graves. Dans les rapports de durabilité destinés aux investisseurs, nous communiquons la répartition des controverses au niveau des produits des entreprises du portefeuille.

Nous avons également défini des critères d'exclusion dans les opérations de crédit (voir page 30). Ici aussi, les preneurs de crédit sont exclus en cas d'implication dans de graves controverses.

Signalement de faits répréhensibles

Nous offrons en interne différentes possibilités de signaler des dysfonctionnements potentiels et d'éventuelles violations de la loi et des directives: les collaborateurs peuvent s'adresser directement à leurs supérieurs, prendre contact avec les directions Compliance, Service juridique ou Human Resources, ou en référer à la Commission du personnel ou à la présidence de la Direction générale. Les collaborateurs peuvent égale-

ment s'adresser au point de contact du groupe Migros (m-concern) pour signaler leurs soupçons.

Les clients et les fournisseurs peuvent nous adresser (ainsi qu'à notre Direction générale) leurs critiques par différents canaux (entretien personnel dans la succursale, appel téléphonique, lettre, e-mail, communication sur l'e-banking ou formulaire de contact sur le site internet).



CSL

Notre filiale CSL Immobilier SA (CSL) offre des services dans la commercialisation de biens, de la gestion immobilière, du conseil aux maîtres d'ouvrage, de la fiducie immobilière et du développement de projets.

Portrait

Depuis 2023, CSL Immobilier SA (CSL) est une filiale à 100% de la Banque Migros. CSL offre des services dans les domaines de la commercialisation de biens, de la gestion immobilière, du conseil aux maîtres d'ouvrage, de la fiducie immobilière et du développement de projets. Des offres et des compétences étendues dans l'évaluation immobilière et la recherche complètent ce cœur de métier. Grâce à une collaboration étroite et interdisciplinaire entre les différents secteurs et équipes, CSL peut conseiller et suivre sa clientèle de manière compétente tout au long de la chaîne de création de valeur d'un immeuble.

Les clients de CSL sont des propriétaires institutionnels et privés, des entreprises de divers secteurs ainsi que des entreprises générales. CSL accepte des mandats dans toute la Suisse, ses principales zones de marché étant l'arc lémanique et la région de Zurich. Sa filiale à 100% CSL Invest SA (CSL Invest) développe des projets immobiliers.

Le Conseil d'administration de CSL se compose de quatre personnes. Trois d'entre elles sont issues de différents secteurs de la Banque Migros. Markus Schawalter, responsable Clients privés de la Banque Migros, est président du Conseil d'administration de CSL. Dans ce rôle, il est chargé de nommer les membres de la Direction générale et de définir les objectifs de l'entreprise. Il délègue la gestion des affaires à la Direction générale de CSL, sauf disposition contraire de la loi, des statuts ou du règlement.

La Direction générale de CSL est chargée de la gestion opérationnelle de l'entreprise. Elle comprend au moins trois personnes, dont le président de la Direction générale et d'autres personnes nommées par le Conseil d'administration.

CSL fait régulièrement l'objet d'audits externes indépendants visant à garantir l'efficacité des systèmes de contrôle internes, le respect des directives et l'exactitude des rapports financiers.

Durabilité

La vision de CSL englobe des critères de durabilité: elle veut agir de manière socialement, économiquement et écologiquement responsable. Dans sa charte de gouvernance d'entreprise, elle précise cette vision et la déclare contraignante vis-à-vis de l'ensemble des collaborateurs. En dehors des exigences légales, la gestion des risques et le système de contrôle interne existants n'incluent encore aucun autre critère de durabilité spécifique. Pour le reporting, CSL a adopté la structure de rapport de la Banque Migros et organisé le contenu en fonction de ces thèmes.

Individu

CSL a une culture d'entreprise ouverte, familiale et tournée vers l'avenir, à laquelle adhèrent ses quelque 95 collaborateurs (y compris CSL Invest). Elle veille à s'appuyer sur un personnel qualifié et motivé, qui partage les valeurs et les objectifs de l'entreprise. Les conditions de travail sont équitables, inclusives et garantissent l'égalité des chances.

CSL entretient au quotidien une culture de l'apprentissage permanent. À cet effet, elle organise des formations internes et soutient activement ses collaborateurs lors de leur participation à des perfectionnements externes, en contribuant aux coûts associés et en offrant une grande souplesse dans la gestion des horaires de travail. Pendant l'exercice en cours, environ 40% de l'effectif a suivi une formation interne et environ 9% a suivi un perfectionnement externe cofinancé par CSL. La formation interne couvrait des thèmes techniques, mais aussi le team building, la conduite d'équipe et la gestion des conflits. La plupart des contenus enseignés par les prestataires de cours externes sont techniques. Le perfectionnement technique et professionnel est abordé une fois par an dans le cadre d'entretiens avec les collaborateurs.

CSL s'efforce de garantir la diversité et l'égalité des chances au sein de son personnel. Ainsi, 50% de femmes et 50% d'hommes travaillent dans l'entreprise.

CSL remplit toutes les exigences légales relatives à la diligence de l'employeur en matière de droits de la personne. Tous les rapports de travail sont soumis au droit du travail suisse et au règlement interne du personnel. La discrimination et le harcèlement ne sont pas tolérés. En tant qu'employeur, CSL respecte et protège la personnalité de ses collaborateurs. Le climat de travail est empreint de respect et de tolérance mutuels.

Néanmoins, les collaborateurs victimes ou témoins de faits répréhensibles sont encouragés à les signaler à l'employeur. Durant l'exercice écoulé, aucun signalement impliquant des mesures correctives n'a été reçu de la part de collaborateurs.

Outre les préoccupations des collaborateurs, CSL assume sa responsabilité sociale en tant que propriétaire d'immeubles résidentiels. Jusqu'à la réalisation des projets, elle met à disposition des logements existants dans le cadre de locations intermédiaires. Cela lui permet d'optimiser ses ressources.

Proportion de femmes par niveau d'encadrement

	Unités de personnel ¹		Proportion en %	
	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025
Collaborateurs²	88,60	90,55	100%	100%
Femmes	49,40	45,00	56%	50%
Hommes	39,25	45,55	44%	50%
Cadres³	20,00	19,00	23%	21%
Femmes ⁴	7,70	6,80	39%	36%
Hommes ⁴	12,30	12,20	61%	64%
DG élargie³	5,00	6,00	6%	7%
Femmes ⁴	1,70	1,70	34%	28%
Hommes ⁴	3,30	4,30	66%	72%
CA⁵	4,00	4,00	–	–
Femmes	1,00	1,00	25%	25%
Hommes	3,00	3,00	75%	75%

Notes explicatives sur la méthode de calcul:

¹ Toutes les données à la date de référence 31.12.2024 / 31.12.2025.

² Collaborateurs sans Conseil d'administration.

³ Niveaux d'encadrement, valeurs en % du nombre total de collaborateurs.

⁴ Sexe, valeurs en % par rapport au niveau d'encadrement respectif.

⁵ CA en nombre de membres (et non pas d'unités de personnel).

Environnement

Étant un prestataire de services suivant le modèle d'affaires décrit, CSL présente un risque environnemental qui est considéré comme faible en termes absolus et par rapport à la Banque Migros. Elle ne finance pas d'activités génératrices d'émissions de gaz à effet de serre.

Afin de réduire l'impact direct de ses activités sur l'environnement, CSL a mis en œuvre les mesures suivantes au cours des dernières années. Durant l'exercice écoulé, l'accent a été mis sur la mobilité des collaborateurs.

- Pour ses visites d'immeubles, CSL exploite une flotte de neuf véhicules, dont six sont entièrement électriques depuis 2023.
- Pour les trajets entre les villes et en centre-ville, tous les collaborateurs sont tenus d'utiliser les transports publics.
- CSL a réduit la quantité de ses déchets en les gérant de manière active avec des centres d'élimination centralisés et le recyclage.
- Pour la nourriture et les boissons, CSL utilise systématiquement des récipients réutilisables qu'elle met gratuitement à disposition.

CSL poursuivra ces mesures opérationnelles et en ajoutera si nécessaire en amont et en aval de la chaîne de création de valeur.

Les deux immeubles habités détenus par CSL Invest ne présentent pas de pollutions environnementales connues. Pour des raisons de pertinence, CSL Invest renonce à mesurer leur empreinte écologique. Au total, six biens-fonds sont la propriété de CSL Invest; sur deux d'entre eux, un projet est en cours de réalisation depuis 2025.

Lors de la réalisation des projets, CSL Invest tient compte de critères environnementaux importants, tels que la production de chaleur, et privilégie les méthodes de construction et matériaux innovants. Les deux projets d'Invest CSL sont construits conformément aux normes Minergie les plus récentes. Ils encouragent la densification à l'intérieur du bâti et créent des logements supplémentaires dans les zones urbaines. Tous les logements des deux projets sont déjà vendus.

Engagement

Les collaborateurs de CSL s'engagent aussi directement en faveur de l'environnement et de la société. Durant l'exercice sous revue, les collaborateurs ont participé à l'initiative «bike to work», ce qui les a sensibilisés aux questions de santé et d'environnement.

CSL communique de manière ouverte et transparente avec ses parties prenantes. Elle collabore ponctuellement avec son actionnaire unique, la Banque Migros, sur le négoce immobilier et les financements. Les deux entreprises échangent régulièrement sur ces thèmes.

Afin d'évaluer les besoins et les défis de ses clients, CSL a réalisé à nouveau, durant l'exercice sous revue, un sondage auprès de plus de 200 acteurs du marché des bureaux et du logement. Cette perspective des clients est également intégrée à son rapport annuel sur le marché immobilier.

En tant qu'acteur important du marché immobilier suisse, CSL fait naturellement partie de différentes associations sectorielles. Cela lui permet d'élargir son réseau et d'acquérir des connaissances spécialisées. Le personnel de CSL transmet également son savoir en enseignant et en participant à différentes commissions techniques et d'inspection. Des échanges per-

manents avec les collègues du secteur sont indispensables dans la perspective de l'évolution actuelle vers un parc immobilier suisse plus durable.

La société et ses cadres s'engagent notamment dans les associations suivantes:

- RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors): association professionnelle des spécialistes en immobilier
- Association suisse de l'économie immobilière SVIT Suisse
- Association Immobilier Suisse AIS

Responsabilité

CSL respecte et promeut les dispositions légales et prescriptions sur la conduite éthique. Dans ce cadre, elle applique des politiques et procédures internes claires et contraignantes pour tous les collaborateurs afin de prévenir les conflits d'intérêts, la corruption et d'autres pratiques contraires à l'éthique.

Conformément à son code de conduite adopté en 2023, CSL applique les normes éthiques les plus élevées dans toutes ses opérations et dans tous ses partenariats. Cela concerne expressément l'acceptation ou l'offre de sommes d'argent, de cadeaux ou d'autres avantages. Tous les collaborateurs sont tenus d'informer immédiatement les parties concernées en cas de soupçon d'infraction au code de conduite. Aucun soupçon de ce type n'a été signalé durant l'exercice. CSL estime que les mesures visant à protéger ses parties prenantes et à lutter contre la corruption sont suffisantes.

Afin de garantir la protection des données, CSL a édicté une directive sur la gestion des données personnelles et applique des obligations de confidentialité en cas d'informations sensibles. Pendant l'exercice écoulé, elle a poursuivi l'élaboration de la directive dans le cadre de la nouvelle législation sur la protection des données. En outre, elle forme régulièrement tous ses collaborateurs à la protection des données et aux risques relatifs à Internet.

CSL se sent responsable de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement. Durant l'exercice écoulé, elle a évalué tous ses contrats actifs existants avec des fournisseurs sous l'angle du risque lié au travail des enfants. À cette fin, elle s'est appuyée sur le Children's Rights in the Workplace Index (version de juin 2023) et a repris la procédure de la Banque Migros. Aucun fournisseur ne présente un risque accru de travail des enfants ou n'a fait l'objet de soupçons fondés.



Indice GRI

Norme	Indicateur	Référence, commentaire et informations complémentaires
L'organisation et ses pratiques de reporting (2021)		
GRI 2-1	Détails sur l'organisation	La Banque Migros SA est une filiale à 100% de la Fédération des coopératives Migros (FCM). La banque opère exclusivement en Suisse et son siège principal est situé Seidengasse 12, 8001 Zurich.
GRI 2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Banque Migros SA CSL SA, page 51 Swisslease SA n'a pas été opérationnelle ni effectué d'investissements pendant l'exercice 2025. Cette filiale est exclue du compte rendu non financier. Il n'y a pas d'autres participations à intégrer dans le compte rendu non financier.
GRI 2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	La Banque Migros établit des rapports conformes aux normes GRI pour la période du 1 ^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025. Le rapport de gestion est établi sur la même période. Le rapport de durabilité et le rapport sur le climat ont été publiés le 17 juin 2026. Le rapport de gestion, le rapport de durabilité et le rapport sur le climat paraissent chaque année. Merci d'envoyer vos questions et commentaires à media@banquemigros.ch .
GRI 2-4	Reformulation d'informations	Aucune
GRI 2-5	Assurance externe	Le Rapport de durabilité 2025 n'a pas fait l'objet d'une vérification externe. L'élaboration du rapport a été accompagnée par un consultant externe.
Activités et travailleurs (2021)		
GRI 2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	– Rapport de durabilité 2025, p. 6
GRI 2-7	Employés	– Rapport de durabilité 2025, pp. 22-27
GRI 2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Au cours de l'exercice écoulé, nous avons employé quelque 150 travailleurs intérimaires en moyenne. Leurs activités comprennent pour la plupart des travaux de projet, le développement de logiciels ainsi que des conseils généraux et techniques.
Gouvernance (2021)		
GRI 2-9	Structure et composition de la gouvernance	– Structure de l'entreprise: Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, p. 74 – Comités: Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, p. 60 – Composition du Conseil d'administration: Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 65-68
GRI 2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	– Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, p. 59
GRI 2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	– Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, p. 59
GRI 2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	– Rapport de durabilité 2025, pp. 10-11 – Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 59-64
GRI 2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	– Rapport de durabilité 2025, pp. 10-11
GRI 2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	– Rapport de durabilité 2025, pp. 10-11
GRI 2-15	Conflits d'intérêts	Les principaux mandats des membres du Conseil d'administration et de la Direction générale sont publiés (voir Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 65-67 et pp. 70-72). La gestion des conflits d'intérêts potentiels et effectifs ainsi que les rôles et responsabilités du Conseil d'administration, de la Direction générale et d'autres fonctions opérationnelles sont documentés. Outre les principes généraux du code de conduite du groupe, il existe une directive interne. Celle-ci inclut des dispositions visant à prévenir ou à traiter rapidement tout conflit d'intérêts, afin de réduire au minimum le risque d'atteinte aux intérêts de la clientèle.
GRI 2-16	Communication des préoccupations majeures	La mise en œuvre des principes définis par le Conseil d'administration en matière de risques de durabilité est prescrite dans des directives internes de la Direction générale. En cas de violation des consignes de tolérance au risque, les instances de contrôle indépendantes (notamment le Contrôle des risques et la fonction Compliance) informent le Conseil d'administration dans le cadre du rapport sur les risques. Gestion des risques dans le Rapport de gestion 2025, p. 64
GRI 2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	– Rapport de durabilité 2025, p. 10. En sus des responsabilités définies, il n'existe pas de mesure spécifique de perfectionnement sur le thème de la durabilité pour l'organe de contrôle le plus élevé. – Rapport sur le climat 2025, p. 3. Le Conseil d'administration est régulièrement informé de la stratégie climatique.
GRI 2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	– Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 59-64
GRI 2-19	Politiques de rémunération	– Rapport de durabilité 2025, p. 23 – Gouvernance d'entreprise dans le rapport de gestion 2025, p. 68 – Depuis 2019, la Banque Migros renonce à la rémunération variable sous forme de bonus.
GRI 2-20	Processus de détermination de la rémunération	– Rapport de durabilité 2025, p. 23 – Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, p. 68
GRI 2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Le ratio entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée et la rémunération moyenne (médiane) est égal à 8,07.

Norme	Indicateur	Référence, commentaire et informations complémentaires
Stratégie, politiques et pratiques (2021)		
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	– Rapport de durabilité 2025, pp. 3 et 6
GRI 2-23	Engagements politiques	– Rapport de durabilité 2025, pp. 10, 22 et 48; voir aussi code de conduite du groupe Migros, en libre accès. Celui-ci inclut, p. ex., le respect des droits de la personne et la gestion des infractions.
GRI 2-24	Intégration des engagements politiques	– Voir GRI 2-23
GRI 2-25	Procédures de remédiation des impacts négatifs	– Voir GRI 2-16
GRI 2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	– Rapport de durabilité 2025, pp. 23 et 48
GRI 2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	Au cours de l'exercice écoulé, aucune amende importante ni sanction non monétaire n'a été encourue par la Banque Migros SA pour des cas significatifs de non-conformité aux législations et aux réglementations. Sont considérés comme «cas significatifs de non-conformité aux législations et aux réglementations» ceux qui ont entraîné ou risquent d'entraîner un préjudice significatif pour la Banque Migros SA. Le rapport de durabilité est également soumis au principe de transparence sur les questions non financières énoncé à l'art. 964a ss. CO.
GRI 2-28	Adhésion à des associations	– Rapport de durabilité 2025, pp. 12 et 40
Engagement des parties prenantes (2021)		
GRI 2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	– Rapport de durabilité 2025, p. 12
GRI 2-30	Négociations collectives	– Rapport de durabilité 2025, p. 22
Analyse de matérialité et thèmes pertinents		
GRI 3: Thèmes pertinents (2021)	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 15
	3-2 Liste des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 15
Formation et perfectionnement		
GRI 3: Thèmes pertinents	3-3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 22
GRI 404: Formation et éducation (2016)	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	– Étendue des formations de conduite d'équipe: Rapport de durabilité 2025, p. 26 – Volume des investissements dans le perfectionnement des collaborateurs: Rapport de durabilité 2025, p. 27
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	– Rapport de durabilité 2025, p. 26
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	– Rapport de durabilité 2025, p. 27 – Les performances de tous les collaborateurs sont évaluées chaque année lors d'entretiens avec ces derniers.
Diversité et égalité des chances		
GRI 3: Thèmes pertinents	3-3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, pp. 22, 24 et 26
GRI 405: Diversité et égalité des chances (2016)	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	– Rapport de durabilité 2025, p. 24 – Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 65-67 et 70-72
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	– Rapport de durabilité 2025, p. 23 – L'analyse de l'égalité salariale suit les conditions cadres légales en Suisse. Les détails de l'analyse ne sont pas communiqués à l'extérieur en raison du secret des affaires.
Marketing et habitudes de consommation		
GRI 3: Thèmes pertinents	3-3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 28
Propres indications	Publication d'informations sur les produits et services	– Rapport de durabilité 2025, p. 29

Norme	Indicateur	Référence, commentaire et informations complémentaires
Responsabilité produits		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, pp. 30, 25-37, 44
Propres indications	Actifs sous gestion se référant à la durabilité	– Rapport de durabilité 2025, p. 31
Propres indications	Portée et impact de la durabilité dans les opérations de placement et de crédit	– Interrogation sur les préférences en matière de durabilité lors d'opérations de placement et du conseil en assainissement énergétique (conseil ENSA) dans le Rapport de durabilité 2025, pp. 29 et 35 – Politique d'engagement actionnarial, p. 44 – Chiffres clés climatiques dans le Rapport sur le climat 2025, à partir de la p. 19
Climat et énergie		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, pp. 33-34
GRI 302: Énergie (2016)	302–1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	– Rapport sur le climat 2025, p. 31
GRI 305: Émissions (2016)	305–1 Émissions directes de GES (scope 1)	– Rapport sur le climat 2025, p. 31
	305–2 Émissions indirectes de GES (scope 2)	– Rapport sur le climat 2025, p. 31
	305–3 Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	– Rapport sur le climat 2025, p. 31
Biodiversité		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 37
Impact économique		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de gestion 2025 – Rapport de durabilité 2025, p. 6
GRI 201: Performance économique (2016)	201–1 Valeur économique directe générée et distribuée	– Rapport de gestion 2025, pp. 5-6
Propres indications	Effet de stabilisation et de sécurisation pour l'ensemble de la place financière suisse	– Rapport de gestion 2025, pp. 5-6
GRI 203: Impacts économiques indirects (2016)	203–2 Impacts économiques indirects significatifs	– Soutien financier du Fonds pionnier Migros, Rapport de durabilité 2025, p. 41
Propres indications	Capital intermédié à la clientèle	– Rapport de gestion 2025, pp. 3 et 37
Comportement de l'entreprise		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 47 – Gouvernance d'entreprise dans le Rapport de gestion 2025, pp. 59-75 – Code de conduite du groupe Migros
Droits de la personne		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, pp. 22-26, 49
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs (2016)	414–2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	– Rapport de durabilité 2025, p. 49
Propres indications	Gestion des controverses dans les opérations de placement et de crédit	– Rapport de durabilité 2025, pp. 30 et 49
Protection des données		
GRI 3: Thèmes pertinents	3–3 Gestion des thèmes pertinents	– Rapport de durabilité 2025, p. 48 – Cybersécurité, p. 28
Propre indication	Formation des collaborateurs à la protection des données	– Rapport de durabilité 2025, p. 48

Impressum

Banque Migros SA
Case postale
8010 Zurich

banquemigros.ch

Responsable de la durabilité:
BriefkastenNachhaltigkeit@migrosbank.ch
Service de presse: media@banquemigros.ch

Clôture de rédaction: 8 mai 2026
Publication: juin 2026

Langues: allemand, français, italien.
La version allemande fait foi.

Concept et texte: Polarstern AG, Soleure
Graphisme: Polarstern AG, Soleure
Photographie: Phil Wenger Photography GmbH, Steffisburg
Traduction: équipe de traduction de la Banque Migros



