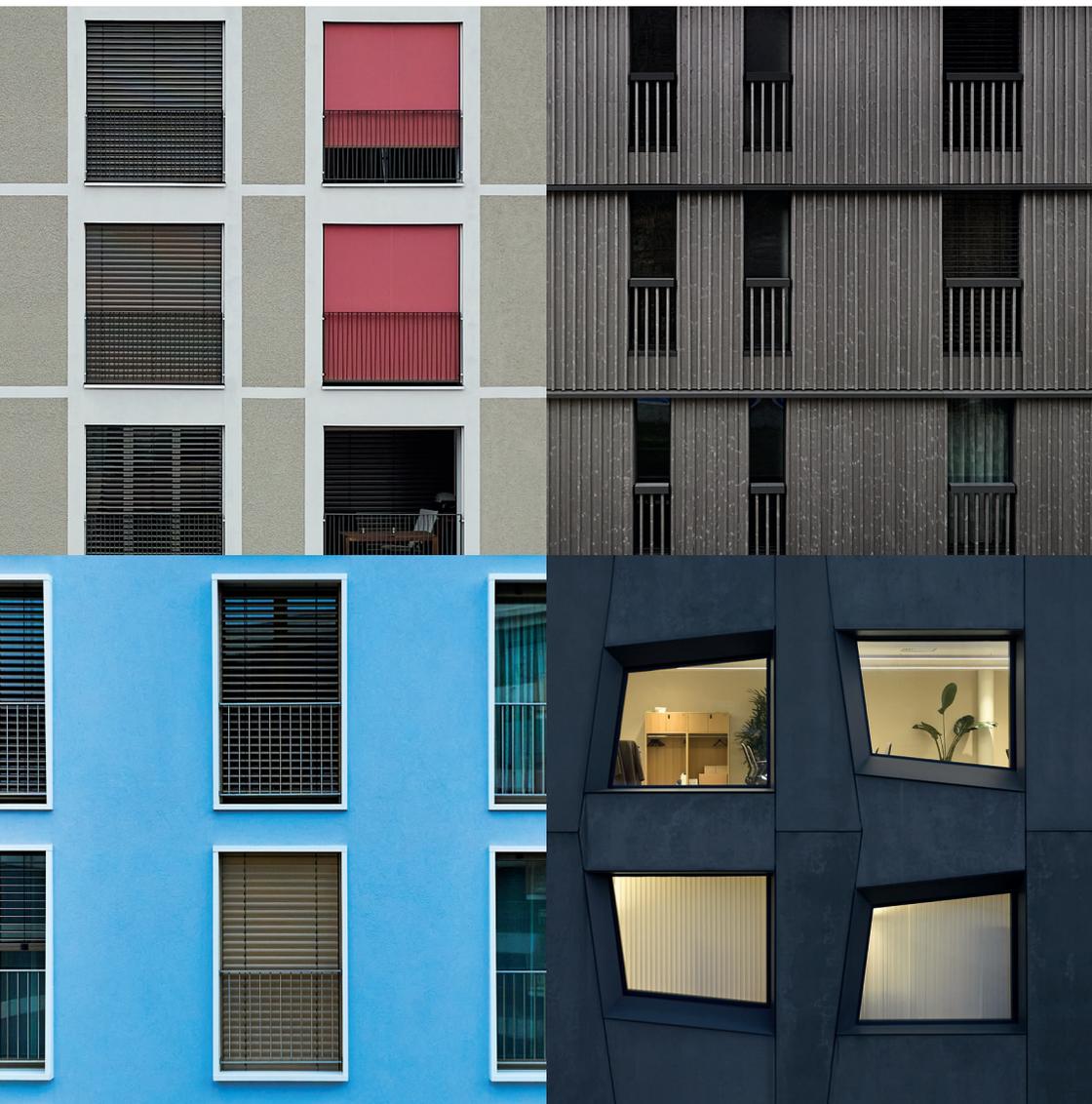




Information aux actionnaires – Assemblée générale

VAUDOISE ASSURANCES HOLDING SA 2023



Siège social

Vaudoise Assurances
Place de Milan
Case postale 120
1001 Lausanne
Tél. +41 21 618 80 80
info@vaudoise.ch

Exemplaires supplémentaires à l'adresse susmentionnée.
Publié intégralement sur le site www.vaudoise.ch.

Renseignements financiers

Christoph Borgmann
Chief Financial Officer (CFO)
investor@vaudoise.ch

Renseignements généraux

Nathalie Follonier-Kehrli
Directrice, secrétaire générale
media@vaudoise.ch

Déclaration concernant des informations portant sur l'avenir

Ce document contient des informations portant sur l'avenir et qui impliquent des incertitudes et des risques. Le lecteur doit en être conscient et ne considérer ces informations que comme des projections pouvant diverger des événements qui se produiront effectivement. Toutes les informations se fondent sur les données dont le Groupe Vaudoise Assurances dispose au moment de la rédaction du rapport annuel. Ce document est également disponible en allemand. Le texte français fait foi.

Crédits photographiques

essencedesign, Lausanne
Page 5, Matthieu Spohn, Neuchâtel

Conception visuelle et graphisme

essencedesign, Lausanne

Impression

Artgraphic Cavin, Grandson

Retrouvez notre rapport
annuel complet:



Retrouvez notre rapport
de durabilité:



Table des matières

Information aux actionnaires – Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA 2023 **4**

Message du président et du CEO

Chiffres clés

Activités d'assurance

Extrait du rapport annuel du Groupe Vaudoise Assurances – Comptes consolidés du Groupe au 31 décembre **13**

Résumé du bilan consolidé

Résumé du compte de profits et pertes consolidé

Extrait du rapport annuel de Vaudoise Assurances Holding SA **16**

Commentaires sur l'exercice

Bilan avant répartition du bénéfice

Compte de résultat

Proposition relative à l'emploi du bénéfice au bilan

Rapport sur les rémunérations **22**

The background of the entire page is a close-up photograph of a wooden building facade. The facade is composed of vertical wooden planks. Two windows are visible, one above the other, separated by a horizontal dark grey ledge. Each window has dark grey horizontal blinds and a dark grey frame. The lighting is natural, highlighting the texture of the wood.

Information aux actionnaires – Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA 2023

Message du président et du CEO



Chères et chers actionnaires,

L'année 2022 nous a toutes et tous ébranlés dans nos certitudes. Les tensions géopolitiques et la crise énergétique ont été un véritable choc pour l'économie tant en Suisse qu'à l'étranger. Malgré l'inflation et la baisse des marchés financiers, le Groupe Vaudoise Assurances réalise un très bon résultat. Notre solidité financière et nos racines coopératives nous permettent d'affronter les tumultes de ce monde avec modestie tout en faisant preuve de résilience.

En ce début d'année 2023, la menace d'une pénurie énergétique ou d'un black-out s'est éloignée. Toutefois, nous devons rester prudents face à un tel risque. Dans ce contexte incertain et fluctuant, la solidarité reste toujours l'une des clés de notre succès.

Cette solidarité façonne l'identité de la Vaudoise, sa raison d'être coopérative depuis plus d'un siècle, et participe ainsi à sa longévité. Forts de ces bases solides, nous nous sommes attachés à redéfinir la stratégie 2023-2025 de notre Groupe, sa mission, sa vision et ses valeurs.

Par ailleurs, nous publions pour la deuxième année consécutive notre rapport de durabilité basé sur les normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Dans ce domaine, nous évaluons nos activités et leur impact sur le bien-être commun, qu'il s'agisse du climat, mais aussi des conditions sociales et sociétales. Notre stratégie de durabilité se décline en quatre piliers: «Assureur engagé», «Investisseur responsable», «Employeur motivant» et «Entreprise citoyenne», auxquels vient s'ajouter un axe transverse: «Gestion consciente des ressources et du climat».

Au fil des pages du rapport annuel, vous observerez que nous avons porté notre attention sur l'« Investisseur responsable ». La Vaudoise sélectionne et investit dans des projets de références labellisés en privilégiant l'aspect innovant. Il nous tient à cœur de construire les habitations de demain. Le rapport met en lumière plusieurs quartiers certifiés « Sites 2000 watts » à l'instar de Bâle Erlenmatt Ouest et de Morges Églantine. Vous découvrirez d'autres réalisations phares qui allient des critères de haute efficacité énergétique avec des critères sociétaux au bénéfice de la communauté.

Toujours dans cet esprit coopératif, le Conseil d'administration et la Direction s'engagent à assurer une répartition équilibrée du bénéfice du Groupe entre les sociétaires, les actionnaires, les clientes et clients ainsi que la dotation en fonds propres. Depuis plus d'une décennie, nous redistribuons une partie de nos bénéfices non-vie à notre clientèle, en alternance avec les assurées et assurés en Véhicules à moteur et en Responsabilité civile/Choses. Afin de poursuivre cet objectif, nous avons doté le fonds de participation de CHF 38 millions pour l'exercice 2022 en vue d'une redistribution de CHF 43 millions à nos clientes et clients durant les douze prochains mois, dès le 1^{er} juillet 2023. Fort de ces bons résultats, le Conseil d'administration proposera à l'Assemblée générale d'augmenter le dividende des actions nominatives B de Vaudoise Assurances Holding de CHF 2.-, à CHF 20.-, et de maintenir le dividende de l'action nominative A à CHF 0,30. Ces résultats permettent en outre de servir un très bon rendement aux titulaires de parts sociales de Mutuelle Vaudoise.

En ce qui concerne le bilan chiffré de l'année 2022, malgré un environnement perturbé par la guerre en Ukraine et la crise énergétique, le Groupe Vaudoise réalise un très bon exercice 2022, assorti d'un bénéfice consolidé de CHF 130,8 millions, contre CHF 134,2 millions en 2021. Notre résultat opérationnel est essentiellement dû à une sinistralité maîtrisée.

Globalement, le chiffre d'affaires affiche une forte progression de 7,9% par rapport à l'exercice précédent et atteint plus de CHF 1,3 milliard. Les primes émises des affaires directes non-vie en 2022 progressent de 6,3% par rapport à 2021 et dépassent pour la première fois le milliard de francs pour s'établir à CHF 1'045 millions. Le ratio combiné (rapport sinistres et frais sur primes), à 93,4% en 2022, s'est amélioré de 3,0 points par rapport à l'exercice précédent.

En assurances vie, l'année 2022 se révèle très positive avec une hausse de l'encaissement des primes émises brutes de 19,4% par rapport à l'exercice précédent, à CHF 258 millions. Ce résultat est principalement dû aux nouveaux tarifs décès et invalidité ainsi qu'à la commercialisation des nouvelles versions de nos produits à prime unique, renforcé par le lancement de deux nouvelles tranches du produit d'investissement TrendValor.

Lié aux fortes perturbations sur les marchés financiers, le rendement des placements s'inscrit en baisse de 1,1 point à 1,5%. De même, la dévaluation de nos titres à revenus variables a fait diminuer de 7,0% nos fonds propres à CHF 2,3 milliards. Notre taux de solvabilité reste plus de trois fois supérieur à celui requis par nos autorités de surveillance.

La crise énergétique à laquelle nous sommes confrontés a entraîné des répercussions sur le développement économique. À l'heure où nous écrivons ces lignes, notre croissance dans les domaines non-vie et vie devrait se poursuivre pour l'année à venir. Nous continuerons de veiller attentivement au maintien de la qualité de la souscription et à l'évolution de la sinistralité.

Nous poursuivons également notre transformation digitale, dont le double objectif est de mieux répondre aux attentes évolutives de notre clientèle et de rendre nos processus plus efficaces. En outre, le développement de nos partenariats est en plein essor dans les domaines de la distribution et des produits financiers. Il en va de même pour nos investissements dans des start-ups prometteuses.

La volatilité des marchés financiers et l'importante pression sur le secteur bancaire conduisent notre Groupe à maintenir des investissements largement diversifiés. Nous conservons également un haut niveau de qualité de nos placements obligataires et de nos couvertures sur les actions et sur les devises en conformité avec notre capacité de prise de risque. Par ailleurs, nous poursuivons notre stratégie de placement durable déjà composée de plus de 80% d'investissements répondant aux normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Au nom du Conseil d'administration et de la Direction, nous vous remercions, chères et chers actionnaires, de votre confiance et de votre fidélité.



Philippe Hebeisen
Président du Conseil d'administration



Jean-Daniel Laffely
Directeur général, CEO

Chiffres clés

Redistribution des excédents
non-vie 2023-2024

43

millions (+7 millions)

Bénéfice de l'exercice

130,8

millions (-2,5%)

Dividendes proposés
à l'Assemblée générale

23

millions (+2 millions)

Chiffre d'affaires

+7,9% 
1'334,7

millions

Capitaux propres avant répartition du bénéfice

2'275,9

millions (-7,0%)

Ratio combiné non-vie

93,4%

Rendement net des placements

1,5%

Clientes et clients qui nous font confiance

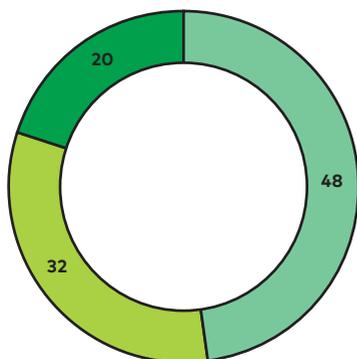
Collaboratrices et collaborateurs

473'165

Assurances (hors Epona)

1'790_{ETP}

(y compris Berninvest, Epona, neocredit.ch et Pittet Associés)

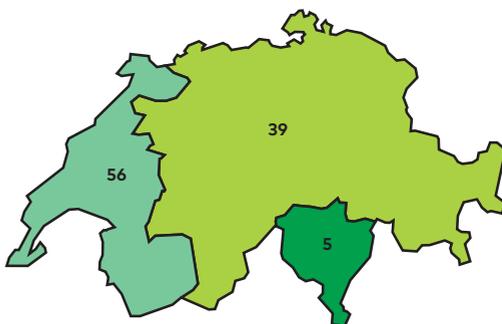


Primes par secteur en %

- Assurances de patrimoine
- Assurances de personnes non-vie
- Assurances vie

Répartition des primes sur le marché suisse en %

- Suisse romande
- Suisse alémanique
- Tessin

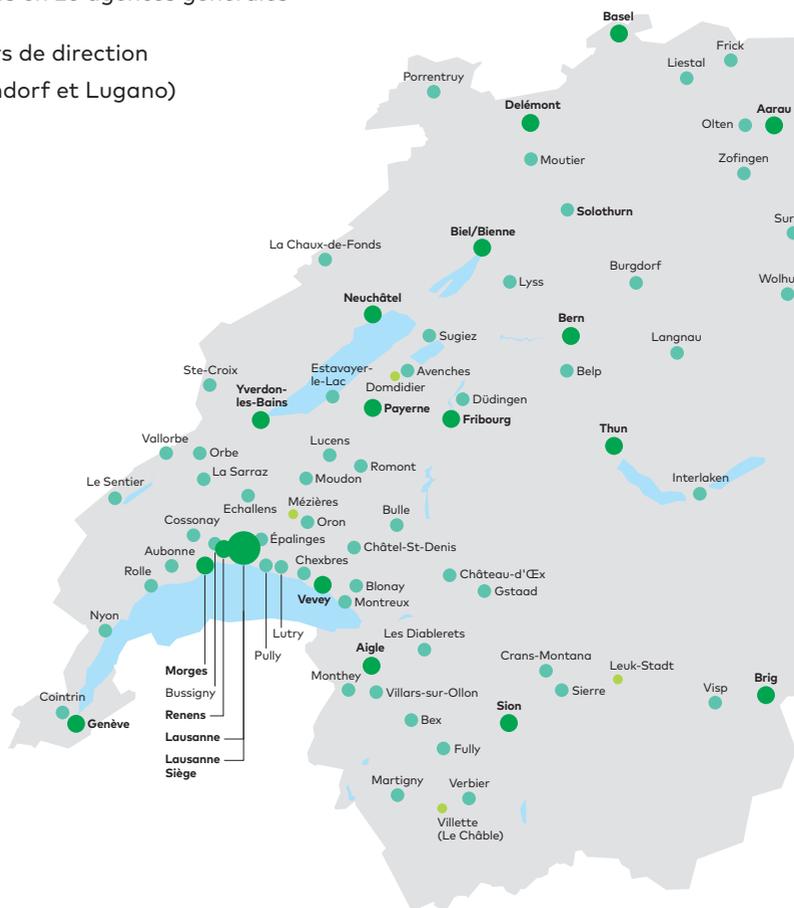


Réseau de distribution

114 agences réunies en 26 agences générales

3 services courtiers de direction
(Lausanne, Dübendorf et Lugano)

- Agence générale
- Agence
- Bureau



Agences générales

Argovie
Agence de Direction
Bâle
Berne
Oberland bernois
Bienne – Soleure
Chablais
Fribourg
Genève

Jura
La Broye
Lausanne
Morges
Neuchâtel
Nord vaudois
Haut-Valais
Suisse orientale
Ouest lausannois/Gros-de-Vaud

Rapperswil
Riviera
Sud-Est de la Suisse
Tessin
Valais romand
Winterthur
Suisse centrale
Zurich



Activités d'assurance

Au terme d'une année 2022 marquée par l'instabilité géopolitique et par la crise énergétique, la Vaudoise réalise un très bon résultat opérationnel. Pour la première fois de son histoire, la Compagnie dépasse le milliard de primes en assurances non-vie. Avec une évolution de 6,3% par rapport à l'année précédente, le volume de primes émises brutes en affaires directes atteint CHF 1,05 milliard.

Les affaires Patrimoine enregistrent une croissance de 5,8% (3,3% hors Epona) en dépit d'une forte concurrence dans tous les segments. Branche la plus importante en volume pour la Vaudoise, les assurances Véhicules à moteur progressent de 2,3%. Les assurances Choses affichent une croissance très réjouissante de 5,7% (en tenant compte pour la première fois des primes Epona, la croissance serait de 15,2%). La branche RC a retrouvé le chemin de la progression avec un bon résultat à plus de 2,7%. Quant aux assurances de personnes non-vie, leur croissance de 7,1% s'inscrit dans la moyenne de la décennie. Le ratio combiné reste à un niveau favorable en dépit d'une augmentation des cas de sinistres (93,4% en 2022 contre 96,4% l'exercice précédent).

Du côté des assurances vie, l'année 2022 se révèle une année très positive avec une hausse de l'encaissement des primes émises brutes de 19,4% et une baisse des prestations payées de 10,5%. Ce résultat est dû à notre gamme de produits adaptés tant en primes périodiques qu'en primes uniques. Le succès de nos produits SerenityPlan et TrendValor s'est encore accéléré.

en milliers de CHF	Primes émises brutes			Prestations payées brutes		
	2022	2021	+/- %	2022	2021	+/- %
Ensemble des affaires						
Assurances non-vie	1'050'318	995'105	5,5	769'069	716'036	7,4
Assurances vie	258'683	216'873	19,3	219'710	244'321	-10,1
Total	1'309'001	1'211'977	8,0	988'778	960'357	3,0
Affaires directes						
Assurances non-vie	1'045'023	982'877	6,3	765'580	706'792	8,3
Assurances vie	257'684	215'770	19,4	217'068	242'459	-10,5
Total	1'302'707	1'198'647	8,7	982'648	949'251	3,5
Affaires indirectes						
Assurances non-vie	5'295	12'227	-56,7	3'488	9'244	-62,3
Assurances vie	999	1'103	-9,4	2'642	1'862	41,9
Total	6'294	13'330	-52,8	6'131	11'106	-44,8

Extrait du rapport annuel du Groupe Vaudoise Assurances – Comptes consolidés du Groupe au 31 décembre



Résumé du bilan consolidé

(en milliers de CHF)

Actif

	31.12.2022	31.12.2021
Placements de capitaux	7'582'044	7'905'530
Placements de capitaux pour le compte et aux risques de tiers	329'063	322'044
Actifs provenant de la réserve de cotisations de l'employeur	96'567	96'567
Immobilisations incorporelles	26'796	24'481
Immobilisations corporelles	89'548	89'850
Part des réassureurs aux provisions techniques	76'420	94'385
Créances	127'234	103'912
Liquidités	312'038	203'409
Actifs de régularisation	41'868	35'931
Total de l'actif	8'681'576	8'876'109

Passif

	31.12.2022	31.12.2021
Provisions techniques (brut)	5'229'178	5'346'407
Provisions techniques pour le compte et aux risques de tiers	302'878	288'962
Provisions (financières) non techniques	151'887	193'900
Fonds pour participations futures aux excédents	33'017	31'142
Engagements financiers	192'715	70'264
Autres engagements	464'054	464'571
Passifs de régularisation	31'927	33'310
Fonds propres	2'275'921	2'447'553
Total du passif	8'681'576	8'876'109

Résumé du compte de profits et pertes consolidé

(en milliers de CHF)

Compte de profits et pertes Assurances non-vie

	2022	2021
Primes acquises pour propre compte Assurances non-vie	1'006'481	955'199
Charges techniques en propre compte Assurances non-vie et frais d'acquisition et d'administration	-962'976	-937'284
Résultat sur placements Assurances non-vie	57'680	78'448
Résultat hors exploitation Assurances non-vie	-125	-
Impôts	-9'494	-8'130
Résultat après impôts Assurances non-vie	91'565	88'234

Compte de profits et pertes Assurances vie

Primes acquises pour propre compte Assurances vie	179'581	160'799
Charges techniques pour propre compte Assurances vie et frais d'acquisition et d'administration	-195'729	-239'445
Résultat sur placements Assurances vie propre compte	62'819	115'360
Résultat des opérations d'assurance et de placements pour le compte et aux risques de tiers	-2'290	11'902
Impôts	-5'034	-5'700
Résultat après impôts Assurances vie	39'348	42'915

Compte de profits et pertes Autres activités

Résultat Autres activités	3'570	5'772
Résultat sur placements Autres activités	-3'578	-3'842
Résultat hors exploitation Autres activités	2'147	4'133
Impôts	-2'245	-3'035
Résultat après impôts Autres activités	-105	3'028

Bénéfice annuel consolidé	130'808	134'177
----------------------------------	----------------	----------------

Extrait du rapport annuel de Vaudoise Assurances Holding SA



Commentaires sur l'exercice

Vaudoise Assurances Holding SA, dont le Siège est à Lausanne, est cotée à la SIX Swiss Exchange (symbole VAHN – No de valeur: 2154566 – ISIN: CH0021545667).

Le capital-actions de Vaudoise Assurances Holding SA, entièrement libéré, s'élève à CHF 75 millions. Il est constitué de 10 millions d'actions nominatives A d'une valeur nominale de CHF 5.– et de 1 million d'actions nominatives B d'une valeur nominale de CHF 25.–.

Les états financiers 2022 sont présentés en respect des exigences du Code des obligations.

Vaudoise Assurances Holding SA réalise en 2022 un bénéfice de CHF 39'559'344.–, contre CHF 88'730'114.– un an auparavant. Cette évolution résulte essentiellement de la diminution des dividendes distribués en 2022 par Vaudoise Générale, Compagnie d'Assurances SA, passant de CHF 92'000'000.– en 2021 à 42'000'000.– en 2022. En 2021, ce dividende comprenait un montant de CHF 50'000'000.– d'emploi des réserves facultatives issues du bénéfice.

Le Conseil d'administration proposera un dividende de CHF 0,30 par action nominative A et de CHF 20.– par action nominative B.

Il sera proposé à l'Assemblée générale d'attribuer CHF 17'000'000.– aux réserves facultatives issues du bénéfice, de distribuer un dividende de CHF 0,30 par action nominative A et de CHF 20.– par action nominative B.

Bilan avant répartition du bénéfice

(en milliers de CHF)

Actif

	31.12.2022	31.12.2021
Actif circulant		
Trésorerie	3'728	3'352
Autres créances à court terme		
Envers des sociétés dans lesquelles l'entreprise détient une participation	420'628	11'670
Prêts convertibles	-	1'554
Autres	666	227
	421'294	13'452
Actifs de régularisation		
Prorata d'intérêts	60	420
Dividendes à encaisser	42'000	92'000
	42'060	92'420
Total actif circulant	467'082	109'224
Actif immobilisé		
Immobilisations financières		
Autres titres détenus à long terme	32'781	23'767
Prêts convertibles	-	1'500
Prêts subordonnés envers des sociétés dans lesquelles l'entreprise détient une participation directe	30'000	310'000
Créances à long terme envers des sociétés dans lesquelles l'entreprise détient une participation	48'625	38'000
	111'406	373'267
Participations	233'148	231'217
Total actif immobilisé	344'554	604'484
Total actif	811'636	713'708

Passif

	31.12.2022	31.12.2021
Capitaux étrangers à court terme		
Autres dettes à court terme		
Envers des actionnaires	12'049	10'002
Envers des sociétés dans lesquelles l'entreprise détient une participation directe	5'389	2'644
Autres	3'972	638
	21'411	13'283
Provisions à court terme		
Provisions financières	1'965	1'175
Passifs de régularisation	1'023	435
Total capitaux étrangers à court terme	24'398	14'893
Capitaux étrangers à long terme		
Dettes à long terme portant intérêt		
Envers des actionnaires	25'000	27'000
Emprunt bancaire	-	3'325
Emprunt obligataire	120'000	-
	145'000	30'325
Total capitaux étrangers à long terme	145'000	30'325
Capitaux propres		
Capital-actions	75'000	75'000
Réserves légales issues du capital		
– Réserve issue de l'apport de capital	27'842	27'842
Réserves légales issues du bénéfice		
– Réserve légale générale issue du bénéfice	22'158	6'398
– Réserve pour propres actions	-	15'760
Réserves facultatives issues du bénéfice	521'828	454'024
Propres actions	-45'997	-
Bénéfice au bilan		
– Solde reporté de l'exercice précédent	1'847	735
– Bénéfice de l'exercice	39'559	88'730
Total capitaux propres	642'237	668'490
Total passif	811'636	713'708

Compte de résultat

(en milliers de CHF)

	2022	2021
Produits des participations et autres titres détenus à long terme	44'067	94'132
Autres produits financiers	7'256	5'397
Total produits d'exploitation	51'322	99'530
Charges financières	-1'802	-1'170
Autres charges d'exploitation	-7'755	-4'858
Résultat d'exploitation avant impôts, amortissements et corrections de valeur	41'766	93'502
Corrections de valeur sur les postes de l'actif immobilisé	-1'719	-4'255
Bénéfice avant impôts	40'047	89'247
Impôts directs	-487	-517
Bénéfice de l'exercice	39'559	88'730

Proposition relative à l'emploi du bénéfice au bilan

(en milliers de CHF)

	31.12.2022	31.12.2021
Bénéfice de l'exercice	39'559	88'730
Dividendes non distribués sur propres actions ¹⁾	1'381	-
Solde reporté de l'exercice précédent	466	735
Solde disponible	41'406	89'466
Proposition du Conseil d'administration		
Attribution aux réserves facultatives issues du bénéfice ²⁾	17'000	68'000
Dividende		
– CHF 0,30 par action nominative A (CHF 0,30 en 2021)	3'000	3'000
– CHF 20,00 par action nominative B (CHF 18,00 en 2021) ³⁾	20'000	18'000
Solde à reporter	1'406	466
Total	41'406	89'466

1) Le montant de CHF 18'000'000.– de dividendes proposés pour 2021 a été réduit de CHF 1'381'050.– en raison des 76'725 propres actions détenues au moment du paiement du dividende.

2) Étant donné que les réserves légales issues du bénéfice et du capital ont atteint 50% du capital-actions nominal, il a été renoncé à d'autres dotations.

3) Aucun dividende n'est payé sur les propres actions.

Rapport sur les rémunérations

Rapport sur les rémunérations

Les informations sur les rémunérations qui suivent respectent le principe de la transparence ancré dans les standards de la Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance de SIX Swiss Exchange du 29 juin 2022 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023 ainsi que les art. 14 à 16 de l'Ordonnance contre les rémunérations abusives (ORAb) du 20 novembre 2013. La réglementation de l'ORAb en matière de rémunération des sociétés cotées en bourse a été reprise dans le cadre de la révision du Code des obligations au 1^{er} janvier 2023 aux art. 732 ss CO, plus particulièrement aux art. 734 CO ss pour le rapport des rémunérations. Les statuts de Vaudoise Assurances Holding SA seront modifiés et adaptés à la révision du Code des obligations dans le cadre de l'Assemblée générale 2023.

1. Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Vaudoise est simple et transparente. Guidée par des objectifs d'entreprise clairs communiqués à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, elle est orientée performance tout en gardant l'individu au centre de ses préoccupations. Le système de rémunération se décline et s'adapte aux différentes fonctions. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs bénéficie d'une part de rémunération variable.

En 2018, la Vaudoise a été la première compagnie d'assurance privée à obtenir la certification Equal-Salary qui atteste de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle a renouvelé cette certification en 2019 et en 2020. Depuis 2021, elle applique les critères de la Loi fédérale sur l'égalité et a utilisé l'outil Logib mis à disposition par la Confédération. Elle a fait auditer les résultats par PwC qui n'a constaté aucune violation de la Loi sur l'égalité en matière de salaires.

Gouvernance

Conformément aux articles 25 et suivants des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale les enveloppes globales de rémunération des administratrices, des administrateurs et de la Direction. Le Comité de rémunérations assiste le Conseil d'administration dans l'élaboration des propositions à l'Assemblée générale en vue du vote de celle-ci sur la rémunération des membres du Conseil d'administration et de la Direction ainsi que dans l'exécution des décisions de l'Assemblée générale en la matière. Il conseille également le Conseil d'administration dans l'élaboration et la révision périodique de la politique de rémunération. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur est évalué annuellement par son supérieur lors d'un entretien. Il en va de même des membres de la Direction, qui sont évalués par le directeur général. Lui-même est évalué par le président du Conseil. La Direction veille au respect d'équité entre les différents départements et agences.

Modèle basé sur des fonctions

Les collaboratrices et collaborateurs internes et externes ont chacun une fonction définie à laquelle est attachée une déclinaison du modèle global de rémunération. Les rémunérations du service externe suivent les standards en vigueur dans la branche: un salaire de base inférieur à celui des collaboratrices et collaborateurs internes, auquel s'ajoutent les commissions réalisées sur les affaires conclues ou renouvelées.

2. Rémunération globale

La rémunération globale comprend le salaire de base, la rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs, la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire, ainsi que les prestations complémentaires.

a. Salaire de base

Le salaire de base est fixé selon la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur.

b. Rémunération variable

La part variable instaurée pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs est destinée à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'engagement personnel des collaboratrices et collaborateurs du Groupe. Elle contribue également à renforcer leur identification à l'entreprise et à sa stratégie. La part variable garantit à chaque personne une rémunération personnalisée et respectueuse des performances individuelles. Ce dispositif est prévu dans le règlement de la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs du service interne (voir point 4.a ci-après). Il s'applique par analogie à la Direction.

Aucune rémunération variable n'est versée si le niveau d'atteinte de chacun des objectifs est inférieur à 50%.

3. Objectifs quantitatifs et qualitatifs

Lors de sa séance de décembre, le Conseil d'administration fixe chaque année des objectifs quantitatifs annuels pour le Groupe: la quotité d'un indicateur interne, le Vaudoise Operating Profit (VOP), ainsi que des objectifs reflétant la marche des affaires de la Compagnie. Ces derniers représentent le 50% des objectifs pour les membres de la Direction. Ils servent de base pour décliner les objectifs des cadres et des collaboratrices et collaborateurs du service interne. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

a. VOP

Le Vaudoise Operating Profit (VOP) est un indicateur interne destiné à mesurer la valeur économique de l'entreprise. Son modèle a évolué en 2019 afin de mieux refléter la situation économique du Groupe. Au résultat consolidé retraité, dont l'atteinte de l'objectif varie de 0 à 150%, s'ajoute une composante relative à la réserve de réévaluation qui peut, elle, varier de -50% à +50%. Le VOP peut donc atteindre 200% si la réserve de réévaluation est favorable. Cette composante introduit une plus grande volatilité qui correspond à la réalité économique sur les marchés. Au vu de la situation sur les marchés financiers en 2022, l'objectif de cette composante n'a pas du tout été atteint. Le VOP est examiné annuellement par le réviseur externe. Il constitue l'objectif commun d'une grande partie des collaboratrices et collaborateurs du Groupe à hauteur de 20%. Le VOP a été atteint à 100% en 2022.

b. Objectifs quantitatifs du Groupe

En 2022, les objectifs quantitatifs portaient sur la croissance des primes émises par Vaudoise Générale et Vaudoise Vie, le ratio de frais de Vaudoise Générale, le ratio de sinistres net de Vaudoise Générale et le rendement ajusté des placements de Vaudoise Générale et Vaudoise Vie.

c. Objectifs personnels

Chaque collaboratrice, chaque collaborateur et chaque membre de la Direction reçoit également un ou plusieurs objectifs personnels qui peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs.

4. Rémunération des collaboratrices et collaborateurs

a. Service interne

La part variable constitue un montant de la rémunération découlant pour 20% de l'atteinte de l'indicateur interne VOP, puis pour 80% de l'atteinte d'objectifs collectifs quantitatifs liés aux unités organisationnelles de rattachement et d'objectifs personnels quantitatifs et/ou qualitatifs liés à la fonction.

La rémunération cible est composée du salaire de base annualisé et de la part variable attribuée en cas d'atteinte des objectifs à 100%. Cette rémunération cible se situe dans la fourchette Cepec correspondant à la fonction (benchmark indicatif).

Le montant de la rémunération variable représente un pourcentage du salaire de base annualisé. Le pourcentage dépend de la catégorie de fonction de la collaboratrice ou du collaborateur. Le degré d'atteinte globale des objectifs varie entre 50 et 160%. Le calcul s'effectue sur la base de l'atteinte de chaque objectif pondéré.

Les objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique en fonction des particularités du métier de chaque unité et validés par le chef de département. Pour chaque objectif, les seuils de 50%, 100% et 150% doivent être définis. Les objectifs sont consignés dans le formulaire d'évaluation EVA (Évaluation Vaudoise Annuelle), signé par la collaboratrice ou le collaborateur, et son supérieur hiérarchique, ainsi que par le supérieur du supérieur.

Catégorie	Atteinte objectif 50%	100%	150%
Chef-fe-s de division	4%	8%	12%
Chef-fe-s de service	3%	6%	9%
Chef-fe-s de groupe	2%	5%	7%
Expert-e-s / Spécialistes	2%	4%	6%
Collaborateurs-trices gestionnaires	1%	2%	3%

Les collaboratrices et collaborateurs du service interne bénéficient d'un dispositif de rémunération variable additionnel construit sur le principe d'une participation au résultat du Groupe Vaudoise. Basé sur l'indicateur VOP, il vise à récompenser la performance collective. Les montants versés sont indépendants de la position hiérarchique ou du salaire de base des collaboratrices et collaborateurs concernés. À compter de l'exercice 2019, la participation au résultat est calculée au prorata du taux d'atteinte VOP entre 100% et 200% sur la base d'un montant de CHF 600.- pour un VOP à 100%. Les montants oscillent donc entre CHF 600.- et CHF 1'200.-. Il se monte à CHF 600.- pour l'année 2022.

b. Service externe

La rémunération du service externe suit une logique qui s'éloigne de celle du service interne dans la mesure où le salaire de base constitue une part modeste de la rémunération globale. La part la plus importante de la rémunération est constituée de commissions. Outre les commissions d'acquisition pour chaque affaire, une prime de performance rémunère l'atteinte d'objectifs de vente fixés par le département Vente et Marketing. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

5. Rémunération de la Direction

a. Principes de rémunération

La rémunération globale de la Direction est approuvée par l'Assemblée générale sur proposition du Conseil et prévus du Comité de rémunérations et du directeur général. Conformément à l'article 27 des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, la rémunération des membres de la Direction est composée d'une part contractuelle fixe et d'une part variable définie, chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs mentionnés sous le point 3 et d'objectifs personnels. La rémunération variable annuelle combine des objectifs économiques quantitatifs collectifs et des objectifs personnels de nature quantitative et qualitative.

Le salaire de base est fixé à la libre appréciation du Conseil.

Afin d'associer plus étroitement le management supérieur à la performance à moyen terme de l'entreprise et d'offrir un package de rémunération conforme aux pratiques de la branche, le Conseil d'administration a validé un dispositif de rémunération différée baptisé Long Term Incentive (LTI), plan entré en vigueur en 2013.

Ce dispositif a été instauré prioritairement pour la Direction. Il peut également être appliqué, si besoin, à d'autres cadres supérieurs. Pour les membres de la Direction, le Conseil d'administration, sur proposition du directeur général, définit le LTI en termes de montant cible en francs suisses pour une atteinte des objectifs à 100%. Lesdits objectifs traduisent la performance à trois ans. Dans une logique de collégialité, les critères d'appréciation de la performance et la méthode de calcul du LTI sont identiques pour tous les cadres supérieurs bénéficiaires du plan. La performance est appréciée au regard de trois critères: la performance économique, basée sur le VOP, l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise au travers du ratio combiné net et le dynamisme des affaires évalué au travers de la croissance en rapport au marché des affaires. Des critères liés à la durabilité et d'autres objectifs stratégiques 2025 ont été ajoutés à partir de 2023.

Le montant du LTI cible est divisé en deux parties: la première, représentant le 80% du montant cible dans le système actuel, demeure valorisée en francs; la seconde, représentant les 20% restants, est transformée en droits futurs suivant l'évolution de l'action de Vaudoise Assurances Holding SA pendant cinq ans. Le montant de la rémunération est comptabilisé chaque année au prorata dans le compte de résultat.

La rémunération variable de la Direction répond à la pondération des critères de performance suivants:

Les critères de performance de la rémunération variable annuelle tiennent compte de 50% d'objectifs personnels quantitatifs (30%) et qualitatifs (20%) ainsi que de 50% d'objectifs quantitatifs collectifs, lesquels sont le VOP (20%), le développement des affaires (10%), le ratio de sinistres (7,5%), le ratio de frais (7,5%) et le rendement des placements (5%). Les critères de performance sur trois ans du LTI sont répartis de la manière suivante, soit le VOP (40%), la croissance de primes (30%) et le ratio combiné (30%).

L'article 28 des statuts prévoit que les prêts et crédits octroyés par la société à un membre de la Direction, les engagements dont la société pourrait se porter caution ainsi que toute autre forme de sûreté octroyée par la société en lien avec des engagements d'un membre de la Direction ne pourront excéder le montant de CHF 1,5 million.

Les prestations de prévoyance octroyées aux membres de la Direction en dehors de la prévoyance professionnelle ne pourront excéder, par année, le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné de la Direction pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

b. Rémunérations et prêts accordés à la Direction

L'article 25 des statuts prévoit que l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA approuve annuellement les propositions du Conseil d'administration relatives au montant maximal de la rémunération fixe, et variable, le cas échéant, revenant globalement aux membres de la Direction pour l'exercice comptable suivant, additionné du montant nécessaire au paiement de la rémunération fixe des membres de la Direction pendant le délai de congé convenu avec eux, pour le cas où la prochaine Assemblée générale ne renouvelerait pas l'enveloppe suffisante à la reconduction des contrats de travail.

En 2021, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour les membres de la Direction de CHF 8'200'000.– pour l'année 2022. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 7'120'526.–.

Montant global des rémunérations accordées en 2022 aux membres de la Direction

	2022	2021
Rémunérations		
Fixe	3'380'684	3'362'560
Variable STI	1'469'629	1'563'209
Variable LTI	920'278	934'039
Contributions patronales aux charges sociales	1'349'935	1'334'076
Total	7'120'526	7'193'884

*Le LTI mentionné correspond, dans les LTI triennaux (N-2/N; N-1/N+1 et N/N+2), aux parts octroyées au titre de l'année N, ici à 2022. Le LTI versé durant l'exercice écoulé comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué cinq ans plus tôt.

Le montant du STI versé en 2022 aux membres de la Direction au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 2'027'587.– (y compris CHF 350'858.– de charges sociales) et diffère de CHF +169'745.– du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2022 aux membres de la Direction au titre des exercices précédents se monte à CHF 667'981.– (y compris CHF 33'922.– de charges sociales) et diffère de CHF +34'648.– du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents. Ce LTI comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué cinq ans auparavant.

Rémunération la plus élevée: Jean-Daniel Laffely, directeur général, CHF 1'297'271.– y compris contributions patronales aux charges sociales CHF 231'765.– (en 2021: CHF 1'187'323.– y compris CHF 222'471.–). La partie variable représente en 2022 CHF 554'906.– (en 2021: CHF 485'116.–).

Le montant du STI versé en 2022 à Jean-Daniel Laffely au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 415'586.– (y compris CHF 72'619.– de charges sociales) et diffère de CHF +58'543.– du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2022 à Jean-Daniel Laffely au titre des exercices précédents se monte à CHF 177'842.– (y compris CHF 9'031.– de charges sociales) et diffère de CHF +7'681.– du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents.

Le montant total des prêts accordés par des sociétés du Groupe à des membres de la Direction s'élève à CHF 2'294'243,95 (CHF 2'264'364,65 en 2021). Aucun prêt n'a été accordé à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

Le montant des crédits hypothécaires accordés par des sociétés du Groupe à Jean-Daniel Laffely, directeur général, se monte à CHF 560'000.– depuis 2015.

Montant global des rémunérations accordées en 2022 aux anciens membres de la Direction

En 2022, aucune rémunération n'a été accordée à d'anciens membres de la Direction.

6. Honoraires du Conseil d'administration

a. Principes

Le Conseil a adopté un système de rémunération prévoyant des indemnités annuelles fixes définies par fonction: président, vice-président et membre. Celles-ci sont complétées par des indemnités pour la participation aux différents comités: président de comité et membre d'un Comité, sauf pour le président du Conseil qui est un invité permanent aux quatre comités du Conseil. Les membres du Conseil reçoivent en outre des frais de représentation conformes au marché. Conformément à l'article 25 des statuts, le montant global des indemnités du Conseil est proposé annuellement à l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA.

En 2022, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour le Conseil d'administration de CHF 1'750'000.– pour la période allant de l'Assemblée générale 2022 à l'Assemblée générale 2023. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 1'724'131.– (y compris les honoraires des membres externes du Comité d'investissement).

L'article 28 des statuts prévoit que les prestations de prévoyance octroyées aux membres du Conseil en dehors de la prévoyance professionnelle ne pourront excéder, par année, le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné du Conseil pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

b. Honoraires et prêts au Conseil d'administration

Indemnités versées du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 aux membres non exécutifs du Conseil d'administration et du Comité d'investissement	2022			2021		
	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total
Conseil d'administration						
Philippe Hebeisen président	376'299	85'767*	462'066	249'855	55'920*	305'775
Paul-André Sanglard, président jusqu'au 31 mai 2021	-	-	-	185'223	10'324*	195'547
Chantal Balet Emery, vice-présidente	178'444	22'253*	200'696	153'235	33'079*	186'314
Martin Albers, membre	181'707	12'225	193'932	166'075	11'169	177'244
Javier Fernandez-Cid, membre	117'042	6'280	123'321	100'000	-	100'000
Eftychia Fischer, membre	141'873	9'869	151'742	144'970	10'052	155'023
Peter Kofmel, membre	178'803	9'311	188'113	165'510	10'601	176'110
Cédric Moret, membre	132'542	9'281	141'823	107'597	7'659	115'256
Jean-Philippe Rochat, membre	132'758	9'083	141'841	123'633	8'704	132'336
Total	1'439'466	164'069	1'603'535	1'396'097	147'508	1'543'605

* Montant englobant une contribution à un plan retraite.

Conseil consultatif (Comité d'investissement)

Eric Breval, membre externe	24'500	1'596	26'095	21'381	1'393	22'774
René Sieber, membre externe	23'263	350	23'613	20'181	183	20'364
Total	47'763	1'946	49'709	41'562	1'576	43'138

Aucune autre indemnité que celles mentionnées ci-dessus n'a été versée aux membres du Conseil d'administration et du Comité d'investissement, à d'anciens membres ou à des proches. Aucun prêt n'a été accordé à des membres de ces conseils. Enfin, aucun prêt n'a été alloué à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

7. Prévoyance professionnelle et autres avantages

La Vaudoise offre en outre des conditions très favorables à ses collaboratrices et collaborateurs en matière de prévoyance professionnelle: la Vaudoise prend à sa charge le 65% des primes-épargne LPP, dont le plan prévoit une part subobligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs; les rentes d'invalidité versées par la caisse de pension portent sur 60% du salaire assuré jusqu'à l'âge de la retraite; le taux de couverture de la caisse de pension était de 110,7% en 2020 et de 109,9% en 2021; en matière d'assurances Accidents et Maladie, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont couverts en division privée pour les accidents professionnels et non professionnels et l'assurance Maladie perte de gain assure le 90% du salaire durant deux ans. À partir du 1^{er} janvier 2016, la caisse de pension a introduit un système de cotisations excédentaires sur l'épargne pour les assurées et assurés.

Dès le 1^{er} janvier 2023, la Caisse de pension a mis un terme au contrat de réassurance complète (longévité, invalidité et décès) qui la liait à SwissLife. Depuis cette date, elle est devenue autonome dans la gestion et l'appréciation de ses risques; particulièrement ceux concernant les risques financiers et de longévité.



