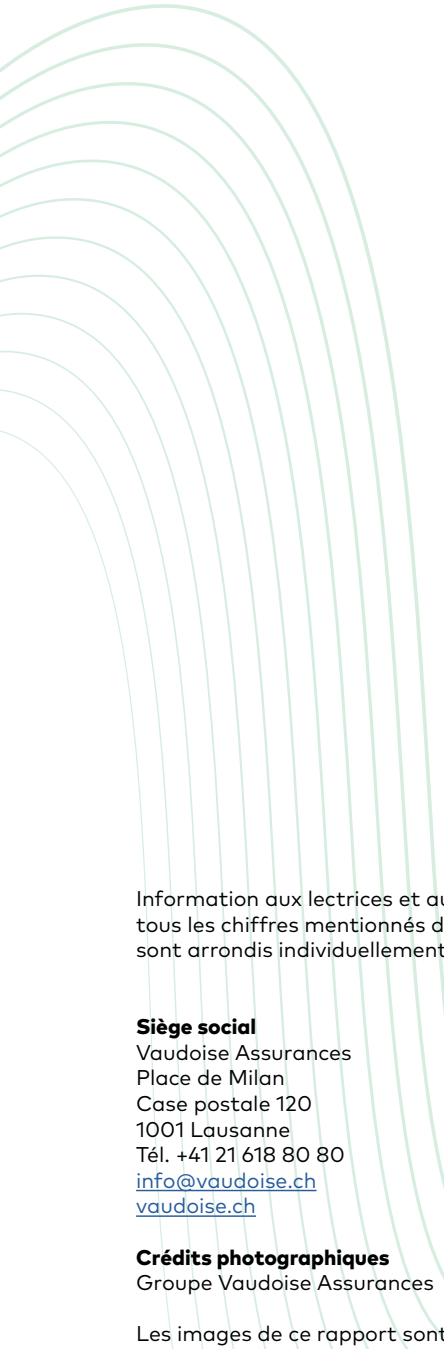




Rapport de durabilité 2025

Groupe Vaudoise Assurances



Information aux lectrices et aux lecteurs:
tous les chiffres mentionnés dans ce rapport
sont arrondis individuellement.

Siège social

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

Crédits photographiques

Groupe Vaudoise Assurances

Les images de ce rapport sont les gagnantes d'un concours de photos interne
sur le thème de la durabilité:

Page de couverture: *La vache au bord du lac*, Mélanie Garcia.

Page 6: *Le tournesol*, Franziska Ravy.

Page 15: *La sauterelle*, Daniela Kaser.

Page 22: *Le tour à vélo*, Edwin Gallego.

Page 37: *La protection des données*, Mélanie Garcia.

Page 46: *Mobilité douce à cheval*, Jeanne Salamin.

Page 56: *Ambiance bar nuit*, Séverine Are.

Page 76: *Glaces colorées*, Séverine Are.

Page 83: *La rivière tessinoise*, Kevin Perrin.

Page 84: *La montagne sous la neige*, Antea Domenighini.

Page 104: *Mobilité douce à vélo*, Jeanne Salamin.

Conception visuelle et graphisme

blossom-partenaires.ch, agence de conseil en durabilité et communication responsable



Rapport de durabilité 2025

Groupe Vaudoise Assurances

Table des matières

5 Préambule

6 Stratégie de conduite en matière de durabilité

22 Assureur engagé

Gestion des risques ESG

Cybersécurité et protection des données

Performance économique

Produits et services

46 Investisseur responsable

Placements durables

56 Employeur motivant

Environnement de travail

Diversité et égalité des chances

Éducation et formation

76 Entreprise citoyenne

Engagement socioculturel

84 Gestion consciente des ressources et du climat

Énergie

Empreinte carbone

Achats durables

104 Annexes

Tableau de correspondance avec l'article 964 du Code des obligations

Index du contenu GRI S 2021

Index du contenu TCFD

Plan de transition de la Vaudoise

Préambule

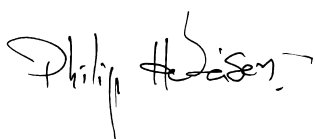
Chères lectrices, chers lecteurs,

L'année 2025 s'est inscrite dans un contexte mondial complexe, marqué par des tensions économiques, une accélération des évolutions réglementaires et une multiplication des événements climatiques extrêmes. Ces phénomènes rappellent à quel point les entreprises doivent aujourd'hui conjuguer responsabilité, anticipation et capacité d'adaptation dans la conduite de leurs activités.

À la Vaudoise, cette approche pragmatique et rigoureuse guide notre démarche depuis plusieurs années. Notre plan de transition climatique fixe une trajectoire claire pour réduire les émissions liées à nos placements financiers et renforcer la résilience de nos activités face aux risques environnementaux. En parallèle, la mise en œuvre de notre plan de mobilité durable encourage des modes de déplacement plus respectueux du climat et contribue à l'objectif de réduction de 25% des émissions opérationnelles par collaboratrice et collaborateur d'ici 2030.

L'année a également mis en évidence plusieurs défis en matière de durabilité. L'intensification des risques climatiques, les incertitudes économiques et géopolitiques, ainsi que l'évolution des attentes réglementaires et sociétales, imposent d'agir avec constance et discernement. Ces évolutions confirment la nécessité d'une vision à long terme et d'une gestion responsable des risques ESG, au service de la solidité de notre entreprise et de la confiance de nos sociétaires.

En 2025, la Vaudoise a franchi une étape importante sur le plan humain avec la validation de sa stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I). Cette stratégie fixe des ambitions claires pour les prochaines années: renforcer la mixité à tous les niveaux, garantir l'égalité salariale et prévenir toute forme de discrimination. Sa mise en œuvre opérationnelle débutera dès 2026, avec un ensemble de mesures concrètes visant à promouvoir un environnement de travail respectueux, inclusif et représentatif de la diversité de la société.



Philippe Hebeisen
Président du Conseil d'administration



Jean-Daniel Laffely
Directeur général, CEO

Parallèlement, la réflexion sur l'intégration des critères ESG dans les produits d'assurance s'est poursuivie. Sans revendiquer des « produits durables », la Vaudoise cherche à mieux comprendre les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance de ses offres et à identifier, de manière progressive, les leviers permettant d'accompagner la transition de ses clientes et clients. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, fondée sur la transparence et la rigueur.

Enfin, 2025 marque la conclusion du premier cycle stratégique de durabilité 2020–2025 et la préparation d'une nouvelle stratégie pour 2026–2028, alignée sur la stratégie du Groupe. Ce nouveau cadre, qui sera mis en œuvre dès 2026 et présenté dans le prochain rapport de durabilité, renforcera l'intégration des critères ESG dans nos activités d'assureur, d'investisseur, d'employeur et d'entreprise citoyenne.

Nous remercions l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement et leur contribution à ces progrès. Leur implication quotidienne démontre que la durabilité, pour la Vaudoise, se traduit avant tout par des actions concrètes, inscrites dans la durée et au service de nos sociétaires et de la société suisse.

Nous vous souhaitons une excellente lecture de ce rapport dont les images ont été réalisées par sept de nos collègues qui ont remporté un concours de photos interne sur le thème de la durabilité.

« Nos racines coopératives et notre métier d'assureur intègrent la durabilité au cœur de nos activités. À nous de générer un impact toujours plus positif dans nos rôles d'assureur, d'investisseur, d'employeur et d'entreprise citoyenne tout en déployant une politique de gestion consciente des ressources et du climat. »



Stratégie de conduite en matière de durabilité



Fidèle à ses valeurs coopératives et humanistes, la Vaudoise inscrit la durabilité dans ses activités depuis de nombreuses années déjà. Depuis l'élaboration de sa stratégie de durabilité en 2020, la Vaudoise a renforcé son engagement envers l'environnement et la société. Elle veille à intégrer les considérations de durabilité dans l'ensemble de ses décisions et activités.

Avec ce cinquième rapport de durabilité, la Vaudoise a pour ambition de faire connaître ses nombreux engagements dans le domaine de la durabilité, de mesurer ses efforts et de progresser afin d'assumer pleinement son rôle d'acteur responsable dans une société confrontée à de multiples défis. En sa qualité de société d'assurances suisse, la Vaudoise se positionne sur les principaux piliers de la durabilité. Ancrée dans la société et proche de ses parties prenantes internes et externes, elle aborde les différents enjeux de durabilité auxquels elle fait face et contribue à diminuer leurs impacts négatifs.

La Compagnie fournit des informations détaillées et transparentes sur ses ambitions et ses objectifs, ses indicateurs de performance et ses différents programmes en matière de durabilité. C'est dans ce contexte que le rapport de durabilité joue un rôle central. La Vaudoise souhaite présenter ces informations sous une forme accessible et élaborée à nos lectrices et lecteurs, tout en tenant compte des critères du rapport GRI (contexte de durabilité, précision, balance, clarté, comparabilité, exhaustivité, intemporalité et vérifiabilité). Ce document expose par quels moyens la Vaudoise souhaite diminuer ses impacts négatifs et décrit les mesures entreprises pour renforcer ses impacts positifs. Le rapport présente un aperçu détaillé des programmes et des initiatives durant l'année 2025, ainsi que des indicateurs de performance utilisés et les résultats associés.

Comme lors des deux précédentes éditions, ce rapport détaillé s'accompagne d'une version synthétique, dont le but est de partager l'essentiel de l'information en matière de durabilité. Le présent rapport reste le document de référence.

Ce rapport reprend également, en page 117, un plan de transition qui détaille la stratégie de la Vaudoise pour aligner ses activités et ses objectifs sur les impératifs de la transition climatique. À cette annexe s'ajoute un index, page 116, qui contient les principales informations sur le thème général du climat. Ces informations ont un double objectif: communiquer les engagements pris par la Vaudoise dans le domaine du climat et répondre aux normes légales suisses en vigueur depuis janvier 2024. À cet égard, le plan de transition répond à l'Ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques et tient compte de l'Ordonnance climatique découlant de la Loi sur le CO₂ révisée.

Ce rapport contient une grille d'équivalence de l'article 964 du Code des obligations qui vise à instaurer une transparence obligatoire sur les questions extra-financières. Ce tableau est présenté en page 106, dans les annexes du rapport.

Une stratégie de durabilité reposant sur quatre piliers et un axe transverse

Par la forme juridique de coopérative de sa société mère, empreinte de solidarité, la Vaudoise possède des fondamentaux durables depuis sa création en 1895. Le principe des adhérents cotisants, dont le but était de s'assurer les uns et les autres, ainsi que le système de redistribution, instauré dès les débuts de son histoire, ont donc permis d'inscrire la durabilité dans l'ADN de l'entreprise avant que le terme de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) ne se développe. La stratégie de durabilité de la Vaudoise se décline en quatre piliers – «Assureur engagé», «Investisseur responsable», «Employeur motivant» et «Entreprise citoyenne» – auxquels s'ajoute un axe transverse, la «Gestion consciente des ressources et du climat».

La Vaudoise est pleinement consciente des enjeux actuels dans les domaines environnemental, social et de gouvernance (ESG). Elle reconnaît que les entreprises ont une responsabilité vis-à-vis du développement durable. Lors de l'élaboration de sa stratégie de durabilité en 2020 et 2021, la Compagnie s'est orientée sur les Objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies et a évalué les domaines dans lesquels elle pouvait apporter sa contribution. Elle a ainsi pris en considération les ODD pertinents dans la formulation de ses propres objectifs. Les différents thèmes s'y rapportant sont à retrouver au début de chaque chapitre.

En 2022, la Vaudoise a mis sur pied un premier bilan carbone. Elle a réalisé ce bilan avec l'aide de Swiss Climate, prenant en compte les Scopes 1 et 2, et partiellement le Scope 3. Depuis lors, la Compagnie a reconduit ce bilan en 2023, 2024 et 2025. Les éléments considérés dans ce bilan émanent des activités de la société décrites pour la plupart dans les cinq axes ci-dessus. À la suite du premier bilan carbone réalisé en 2022, nous avons travaillé sur l'objectif de réduire nos émissions CO₂ opérationnelles de 25% par employé temps plein (ETP) d'ici à 2030 (année de référence: 2022). Un objectif intermédiaire de réduction de 9% a été posé pour 2025. Si un grand nombre de mesures avaient déjà été mises en place avant 2023 permettant déjà de réduire significativement ses émissions CO₂, dont des mesures d'efficacité énergétique dans nos bâtiments, la Vaudoise s'est attelée à développer de nouvelles mesures ces deux dernières années. Ces actions ont principalement concerné l'offre d'une mobilité plus durable pour nos collaboratrices et collaborateurs. Ces mesures sont détaillées plus loin dans le rapport, dans le chapitre consacré à la gestion consciente des ressources et du climat.

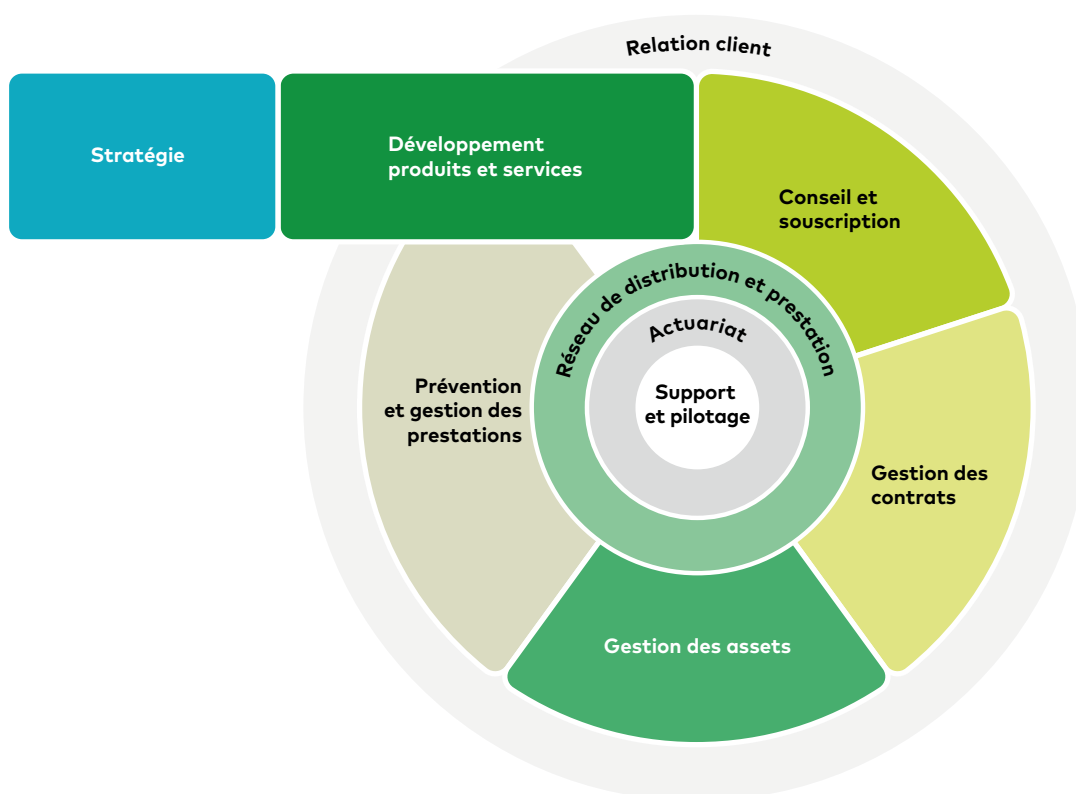
Description du modèle d'entreprise

Le cœur de métier de la Vaudoise consiste à conseiller et à offrir aux particuliers, aux indépendants ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et de solutions hypothécaires. La Vaudoise possède des agences en Suisse et au Liechtenstein: voir le sous-chapitre «Activités des agences» du rapport annuel 2025. (GRI 2 – 1, GRI 2 – 6)

Le Groupe Vaudoise est propriété de Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, qui détient 68,2% du capital et 91,3% des droits de vote de Vaudoise Assurances Holding SA. Cette dernière détient

directement et indirectement les sociétés opérationnelles du Groupe, dont Vaudoise Générale, Compagnie d'Assurances SA et Vaudoise Vie, Compagnie d'Assurances SA. Des renseignements complémentaires sur la structure du Groupe figurent dans la partie Gouvernance d'entreprise du rapport annuel 2025. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette information est indiquée. Alors que les piliers «Employeur motivant», «Entreprise citoyenne» et «Gestion consciente des ressources et du climat» se réfèrent à l'ensemble du Groupe, le pilier «Assureur engagé» se focalise sur les entités Vaudoise Générale et Vaudoise Vie. Le pilier «Investisseur responsable» inclut les placements pour propre compte de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie. (GRI 2 – 2)

La Vaudoise peut synthétiser sa chaîne de valeur en dix étapes clés, illustrées dans le graphique ci-dessous: (GRI 2 – 1, GRI 2 – 6)



La chaîne de valeur de la Vaudoise est celle d'un assureur dont le cœur de métier est d'assumer les risques qui pèsent sur ses preneurs d'assurances. Sur la base d'analyses internes et externes développées à partir d'enquêtes de satisfaction et d'analyses de marché, la Vaudoise revoit tous les trois ans sa stratégie d'entreprise et l'ajuste chaque année pour répondre au marché et aux besoins de sa clientèle. En accord avec les principes posés par la stratégie, le Groupe développe ses produits et services. La Vaudoise détermine sa politique de souscription et les conseils à dispenser à ses clientes et clients afin de s'assurer que le contenu de ses couvertures est bien compris et que celles-ci répondent à leurs besoins. Une fois l'offre déposée, il s'agit de conduire les processus de gestion des contrats, de leur émission à leur résiliation en passant par leurs modifications. Lorsque les primes sont encaissées, il appartient à la Compagnie de placer les montants perçus de manière à pouvoir assumer les engagements pris envers sa clientèle en matière de couvertures de sinistres ou d'assurances vie ainsi que de ses frais de fonctionnement. Chaque entité opérationnelle revoit annuellement sa stratégie d'allocation d'actifs, puisqu'elle doit répondre à son appétence aux risques et être conforme aux directives de la FINMA. Vient ensuite la réalisation de la promesse de l'assureur, à savoir prévenir les dommages et, s'ils surviennent, les indemniser selon les couvertures prévues dans le cadre de la gestion des prestations. Il s'agit d'un moment clé dans la relation client. La Vaudoise s'efforce d'être au plus près de ses assurées et assurés dans

ces moments délicats. Les agences générales restent à disposition de la clientèle pour enregistrer tous les sinistres et disposent de compétences de règlement dans certaines branches. D'autres fonctions sont indispensables à une compagnie d'assurances, telles que l'actuariat qui calcule les tarifs des produits et s'assure de la solvabilité de la Compagnie, les finances, les ressources humaines, la formation, la Compliance ou encore la communication.

Durant l'exercice sous revue, la Vaudoise a évalué les thèmes qui, parmi les activités figurant tout au long de sa chaîne de valeur, ont le plus d'impacts négatifs, ou positifs, sur la durabilité économique, sociale et environnementale. Au travers d'un processus itératif, la Vaudoise s'efforce ainsi d'adopter une approche stratégique visant à réduire les risques et à saisir les opportunités, à améliorer ses performances par des processus optimisés et à élaborer des solutions innovantes afin de contribuer à la durabilité économique, sociale et environnementale à tous les niveaux de l'entreprise. La Vaudoise a par ailleurs formalisé une politique d'achat publiée sur son site internet. Des précisions sur les activités d'assurance figurent dans le rapport annuel 2025.

Une assurance engagée et responsable

Les produits et services d'une assurance ne sont pas tangibles; la confiance est à la fois l'essence de la relation client et le cœur du métier d'assureur. La Vaudoise inspire confiance lorsqu'elle incarne ses valeurs et maintient ses engagements au moment de la souscription d'un risque et lors du règlement d'une prestation. Pour ce faire, elle dispose d'une stratégie d'entreprise, d'un Code de déontologie et d'un règlement du personnel qui intègrent ses valeurs d'entreprise: Proches, Fiables, Humains et Proactifs. Elles sont en adéquation avec sa vision et sa mission.

Mission

Protéger, soutenir, entreprendre – ensemble tout devient possible.

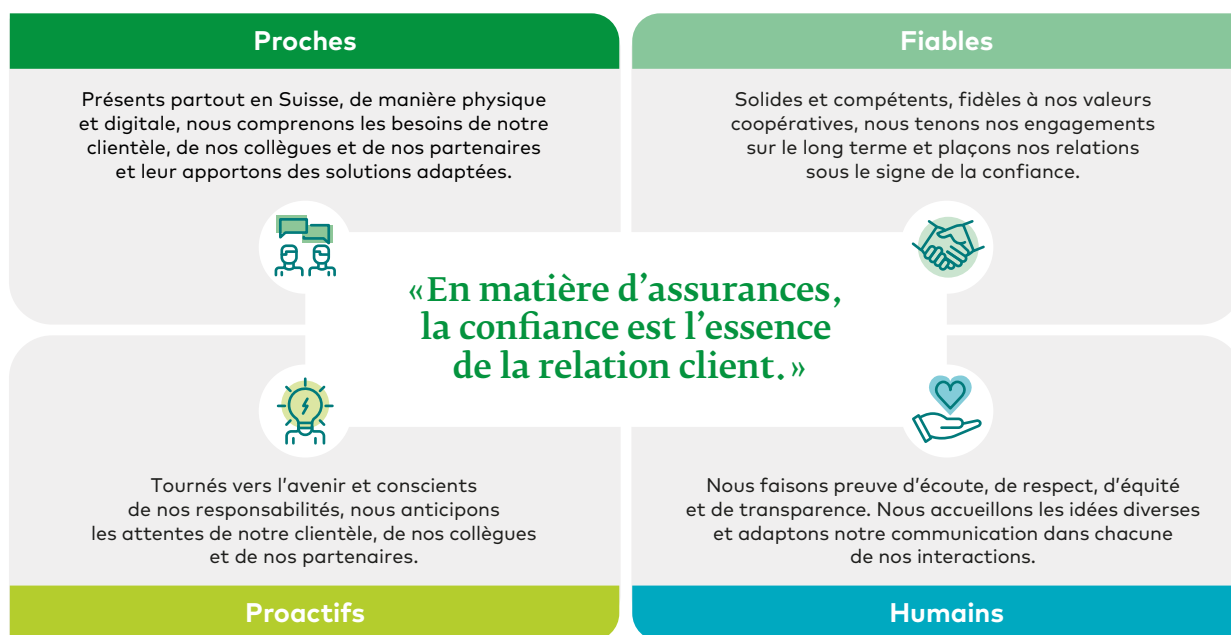
Assureur suisse, nous conseillons et offrons aux particuliers, aux indépendants ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises, des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et d'hypothèques.

De nature coopérative, nous poursuivons une croissance dynamique et rentable dans notre cœur de métier et dans des activités complémentaires au profit de notre clientèle, de nos sociétaires, de nos actionnaires, de nos collaboratrices et collaborateurs. De plus, nous inscrivons la durabilité dans nos métiers, offres et services.

Vision

Être l'Assureur préféré.

Valeurs



Principaux thèmes matériels

Le groupe de travail Durabilité a largement participé à l'identification des thèmes clés de la stratégie de durabilité, qui a eu lieu en 2020 lors de l'élaboration du premier rapport de durabilité de la Vaudoise. Les thèmes matériels ont été déterminés sur la base d'entretiens avec les parties prenantes, d'une analyse des normes nationales et internationales en matière de durabilité et des normes sectorielles ainsi que sur la base d'une étude comparative de ses concurrents.

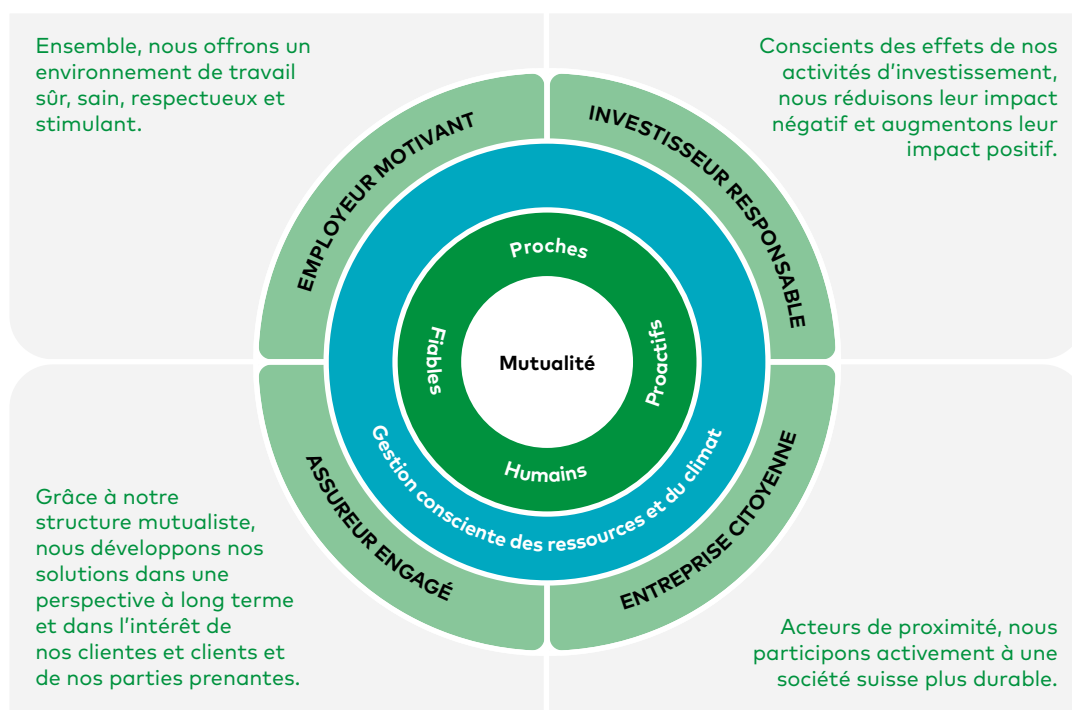
Ce rapport reprend les mêmes thèmes que ceux de l'exercice précédent. Les thèmes matériels ont été déterminés au moyen d'une évaluation d'impact, basée sur la méthodologie du GRI S 2021. Pour ce faire, les impacts économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise sur le développement durable ont été identifiés puis évalués. L'évaluation a tenu compte du type d'impact (positif ou négatif), de la probabilité d'occurrence, de l'échelle, de la portée et, pour les impacts négatifs, également des caractères irréversibles et des violations des droits de l'homme. Seuls les impacts pertinents ont été pris en compte pour la définition et la priorisation des piliers et thèmes matériels.

Les principaux piliers et thèmes identifiés sont les suivants: (GRI 3 – 2)

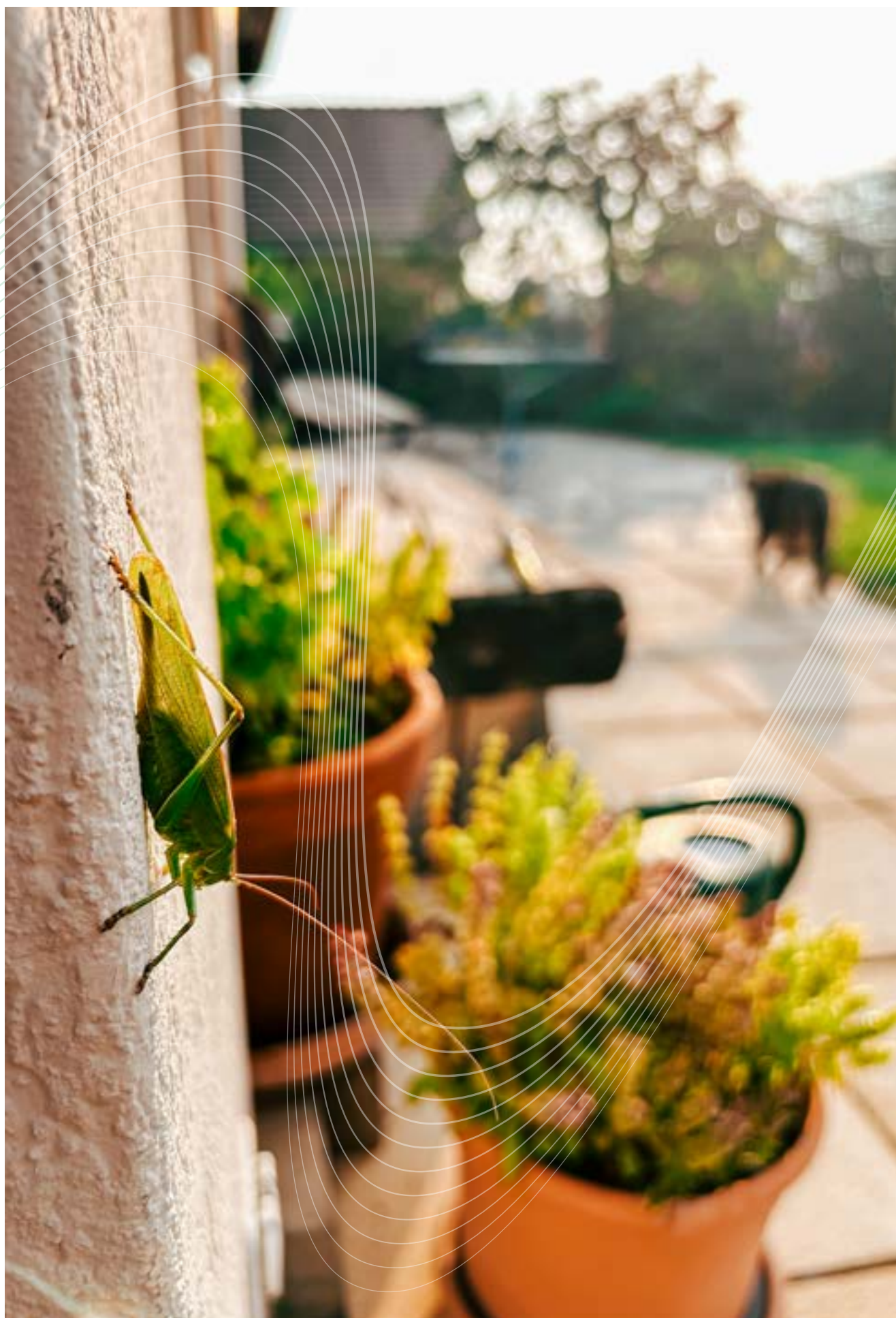
1 Assureur engagé	Gestion des risques ESG
	Cybersécurité et protection des données
	Performance économique
	Produits et services
2 Investisseur responsable	Placements durables
3 Employeur motivant	Environnement de travail
	Diversité et égalité des chances
	Éducation et formation
4 Entreprise citoyenne	Engagement socioculturel
5 Gestion consciente des ressources et du climat	Énergie
	Empreinte carbone
	Achats durables

L'engagement de la Vaudoise en faveur du développement durable suit l'ambition suivante:

« Nous permettons à nos clientes et clients de vivre sereinement en les protégeant contre les conséquences économiques de risques qu'ils ne peuvent assumer. Au travers de nos différents rôles et responsabilités, nous contribuons à une société suisse durable. »



Le présent document suit la structure de base de la stratégie élaborée: les quatre premiers chapitres du rapport représentent les quatre piliers identifiés. Leurs thèmes respectifs sont traités comme sous-chapitres. Un cinquième chapitre comprend l'axe de la « Gestion consciente des ressources et du climat » de la Vaudoise, un sujet transverse à tous les piliers de la stratégie.



Principaux objectifs 2025 (GRI 3 – 3)

Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Assureur engagé		2025	
Gestion des risques ESG	Nous évaluons les implications financières et réglementaires des évolutions liées aux mutations sociétales ainsi que les autres risques et opportunités associés. Nous révisons régulièrement les hypothèses sous-jacentes.		►
Cybersécurité et protection des données	Aucune procédure initiée par les autorités concernant des atteintes à la confidentialité des données des clientes et clients. Nous réduisons la proportion de collaboratrices et collaborateurs cliquant sur des liens douteux lors de campagnes de phishing internes.		●
Performance économique	Nous redistribuons une partie de notre bénéfice chaque année en faveur de nos clientes et clients.		●
Produits et services	Lors de l'élaboration et/ou du renouvellement de nos produits et solutions d'assurance, nous analysons l'opportunité d'intégrer une composante liée au développement durable, que cela soit au niveau d'une couverture ou d'un critère de souscription.		●
	Aucun cas de non-conformité concernant l'information sur les produits par an.		●
Investisseur responsable		2025	
Placements durables	100% des placements sont conformes à nos critères ESG.		►
	Dans la mesure du possible, nous augmentons nos investissements à impact ESG positif à 5% de la valeur totale de nos placements.		►
	Nous établissons un dialogue à long terme avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci est réalisé par le biais d'initiatives d'engagement collectif.		●
	Nous exerçons nos droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dans lesquelles nous détenons des actions. Ce processus peut être délégué à des fournisseurs de services (Proxy Voting).		●
	Nous réduisons l'empreinte carbone de notre portefeuille immobilier de 33 kg CO ₂ /m ² en 2014 (début des mesures) à 22 kg CO ₂ /m ² (-33%).		●
	Nous réduisons l'empreinte carbone de nos portefeuilles d'actions et d'obligations.		►

Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Employeur motivant		2025	
Environnement de travail	Nous maintenons une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs supérieure à 82%.		○
	Nous visons un taux de démission inférieur à 10% par an.		●
	L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs est directement associé aux résultats de l'entreprise.		●
Diversité et égalité des chances	Au moins 75% des collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent reprennent leur travail au terme d'un congé parental, avec une charge de travail de 60% ou plus.		●
	Nous augmentons le pourcentage de collaboratrices dans les postes de cadre.		▶
	Nos collaboratrices et collaborateurs ont l'opportunité de réduire leur temps de travail, quel que soit le niveau hiérarchique.		●
Éducation et formation	Nous renforçons le nombre d'actions de formation à destination des collaboratrices et collaborateurs.		●
Entreprise citoyenne		2025	
Engagement socioculturel	Nous investissons chaque année une partie de notre bénéfice en faveur de notre engagement socioculturel.		●
	Nous maintenons le nombre d'au moins 20 projets <i>involvere</i> par année.		●
Gestion consciente des ressources et du climat		2025	
Énergie	Nous obtenons 100% de notre électricité à partir d'énergies renouvelables (y compris dans les agences).		▶
Empreinte carbone	Nous fixons un objectif de réduction des émissions de GES sur la base du bilan carbone 2022.		●
Achats durables	Nous augmentons les analyses des nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux.		▶
	Nous favorisons la part des dépenses auprès de fournisseurs locaux.		●

Les principaux indicateurs de la stratégie de durabilité ont été intégrés aux indicateurs stratégiques d'entreprise et font l'objet de suivi et de contrôle par l'unité stratégique de l'entreprise.

● Objectif atteint ▶ Objectif partiellement atteint ○ Objectif non atteint

Les parties prenantes

Dans le cadre de l'analyse des thèmes matériels effectuée en 2020, les parties prenantes ci-dessous ont été identifiées. (GRI 2 – 29, GRI 3 – 1)



Des représentantes et représentants de ces parties prenantes ont été consultés au travers d'entretiens qualitatifs sur des thématiques liées à la durabilité et qui sont importantes pour la Vaudoise. Les résultats obtenus ont servi à identifier les thèmes matériels utilisés dans la première édition du rapport de durabilité. Aucun changement n'a été apporté sur la liste des parties prenantes identifiées.

Parties prenantes	Canaux de communication	Thèmes matériels
Collaboratrices et collaborateurs	Session d'information sur la stratégie pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs une fois par année, dans le cadre du Vaudoise Forum, session d'information pour les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs une fois par mois, magazine interne <i>les Échos</i> , intranet, circulaires envoyées par e-mail, entretiens annuels d'évaluation, possibilités de dialogue sur le réseau social d'entreprise, enquêtes de satisfaction, offre de formations variées sur eCampus.	– Environnement de travail – Diversité et égalité des chances – Éducation et formation – Cybersécurité et protection des données – Engagement socioculturel
Clientes et clients	Entretiens avec les conseillères et conseillers, événements clients, InfoNews, newsletters, webinaires.	– Gestion des risques ESG – Protection des données – Produits et services – Placements durables – Engagement socioculturel
Investisseurs	Rapports annuels et semestriels, possibilités de contact sur le site internet, assemblées générales.	– Gestion des risques ESG – Performance économique – Placements durables
Autorités de surveillance	Conférences téléphoniques et rencontres régulières, réponses à des questions écrites et orales.	– Gestion des risques ESG – Performance économique
Analystes	Dialogue actionnarial, rapports annuels et semestriels, échanges directs.	– Gestion des risques ESG – Performance économique – Placements durables

En 2025, la Vaudoise a échangé régulièrement et sous différentes formes avec ses parties prenantes.

Les parties prenantes consultées associent généralement la durabilité à l'aspect environnemental et plus particulièrement au climat, alors que les critères sociaux et de gouvernance – équité dans des postes de direction, égalité salariale, diversité parmi les collaboratrices et collaborateurs, ou modèle de travail – sont considérés comme une condition élémentaire pour une société de services financiers telle que la Vaudoise.

En général, les parties prenantes associent la Vaudoise à la promotion de la durabilité dès lors que l'industrie de l'assurance place la prévention des sinistres et des risques, comme le changement climatique, au cœur de son métier. Dans ce sens, elles encouragent la Compagnie à adapter sa stratégie d'investissement et sa gamme de produits d'assurance à des considérations ESG, dont la dimension climatique. Parmi les sujets dominants, elles accordent une importance particulière à l'investissement durable, aux excellentes conditions de travail, à un nouveau modèle d'organisation de travail, à la mixité hommes – femmes, aux mesures et produits d'assurance adaptés aux risques liés aux changements climatiques, à la transparence, à l'éthique des affaires et au soutien de partenaires durables.

L'analyse des forces et des faiblesses de la Vaudoise, du point de vue de la durabilité, a permis de souligner que la Compagnie est attentive aux besoins des communautés avec lesquelles elle interagit dans toute la Suisse. Elle dispose d'une excellente image tant auprès du public que de ses collaboratrices et collaborateurs. Son identité coopérative et sa solide base financière font d'elle un acteur idéal pour sensibiliser le public au développement durable. De plus, les parties prenantes estiment que la Vaudoise doit saisir les opportunités du marché pour développer des produits et services qui bénéficient au développement durable et ancrer ce nouveau paradigme au sein de l'entreprise.

Engagements

La Vaudoise veut être une entreprise digne de confiance qui incarne ses valeurs tant à l'interne qu'à l'externe. Elle n'a pas d'engagement politique propre, ne donne pas de consigne de vote à ses collaboratrices et collaborateurs et ne mène pas de campagne politique.

La mise à disposition d'un Code de déontologie permet aux collaboratrices et collaborateurs de s'orienter sur les valeurs éthiques et sert de guide pour les relations avec la clientèle, les partenaires commerciaux et les collègues de travail. Ce code définit ce qui est autorisé ou non au sein de l'entreprise. La confiance des différentes parties prenantes est ainsi renforcée. Grâce à une éthique des affaires irréprochable, la Vaudoise souhaite contribuer à un climat commercial sain. Le respect de ces normes aide également la Compagnie à limiter les risques financiers en incitant les collaboratrices et collaborateurs à agir correctement et à respecter la loi. La Vaudoise entend ainsi remplir les conditions d'une diligence raisonnable, du principe de précaution et du respect des droits de l'homme.

Dans ses activités, la Vaudoise tient compte des normes et cadres internationaux en matière de durabilité, notamment les Principes pour l'investissement responsable (PRI), le Code suisse de bonnes pratiques pour la gouvernance d'entreprise d'économiesuisse, les Lignes directrices de la Gouvernance coopérative, la Directive Corporate Governance de la Bourse suisse SIX Swiss Exchange et la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT).

La Vaudoise est également membre de diverses associations: l'Association Suisse d'Assurances (ASA), la Fondation Suisse pour le Climat; CEO 4 Climate; l'Association suisse des cadres; Idée Coopérative; le Centre patronal vaudois; la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie et la Chambre vaudoise immobilière, de même que l'Association WOOD BEE. Elle est partenaire de Enterprise for Society (E4S) depuis 2022, une plateforme qui regroupe l'UNIL, l'IMD et l'EPFL.

La lutte contre la corruption

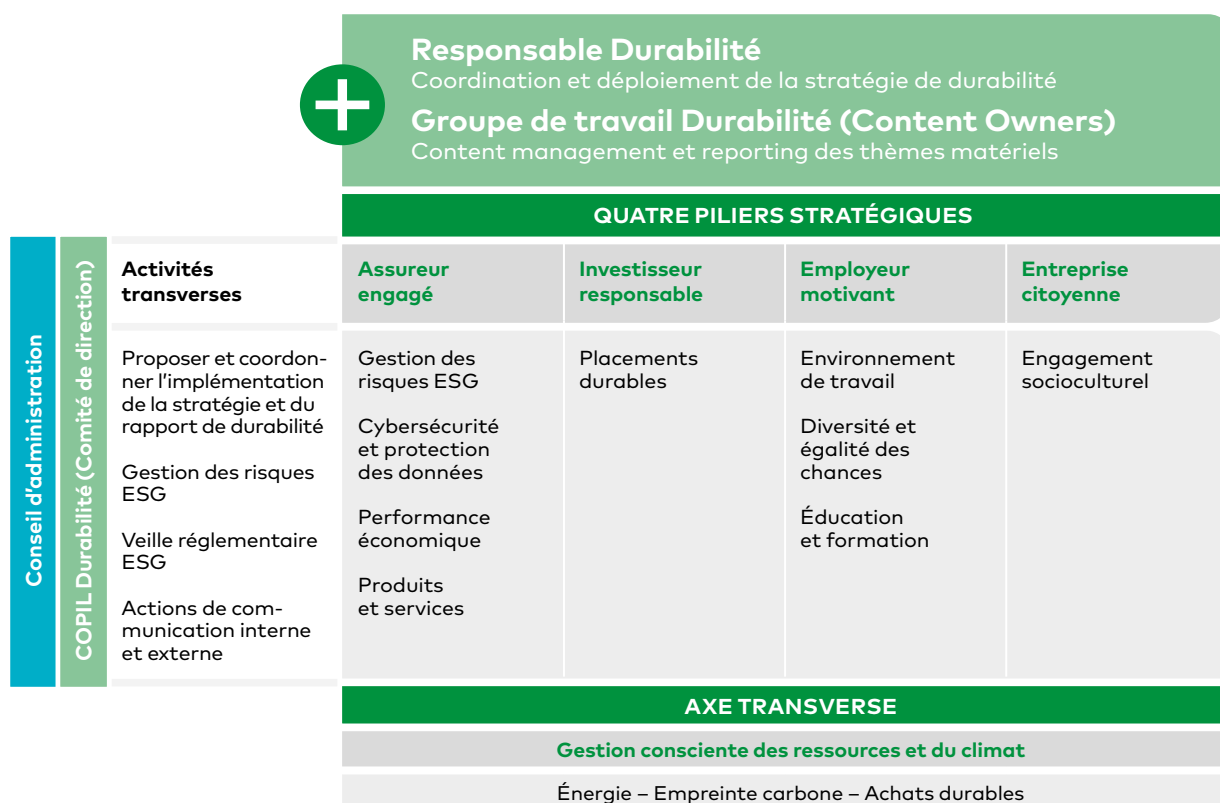
Comme indiqué dans son Code de déontologie, la Vaudoise interdit strictement toute forme de corruption. Elle ne permet donc l'octroi d'aucun avantage indu susceptible d'influencer des personnes exerçant des fonctions décisionnelles, qu'elles soient dans le secteur public ou privé. L'acceptation d'avantages, de cadeaux ou d'invitations est également strictement réglementée et limitée pour préserver la loyauté dans les affaires et l'intégrité des activités de l'entreprise. La Vaudoise s'engage à ce que ces principes soient connus et mis en œuvre par ses collaboratrices et collaborateurs.

La gouvernance autour de la durabilité

La Vaudoise dispose d'un Comité de pilotage (COPIL) chargé de la gestion et de la stratégie liées à la durabilité. Il s'agit du Comité de direction du Groupe. Dans l'objectif d'optimiser la structure organisationnelle de la durabilité, des sponsors ont été nommés pour les différents piliers de la stratégie de durabilité au sein du COPIL au cours de l'exercice sous revue. À leur tour, ces sponsors ont défini les membres du groupe de travail Durabilité agissant en tant que « Content Owners » pour les différents thèmes matériels les concernant. (GRI 2 – 12, GRI 2 – 13)

Des thématiques transverses qui chapeautent les domaines de responsabilité des différents piliers de la stratégie de durabilité ont été identifiées. Elles sont déterminantes pour honorer l'engagement de la Vaudoise d'ancrer les actions de durabilité au sein de toute l'entreprise. Il s'agit du Risk Management ESG, de la veille législative ESG et des actions de communication avec les parties prenantes internes et externes. Ces activités transverses sont coordonnées grâce à l'aide du Responsable durabilité, sous la direction de la Secrétaire générale. Le Responsable durabilité est responsable de la mise en œuvre de la stratégie de durabilité de la Compagnie. Il organise, directement ou en collaboration avec les Content Owners les thèmes matériels de durabilité et divers événements tout au long de l'année.

Le Responsable durabilité répond directement aux membres du Comité de direction. Il coordonne les travaux du groupe de travail Durabilité. Composé de membres représentant les différents départements de l'entreprise, le groupe de travail est nommé par les sponsors des différents piliers ou de l'axe transverse de durabilité en fonction des thèmes matériels de durabilité du domaine d'expertise. Entre autres activités, le Responsable durabilité représente la Vaudoise au sein de différentes associations nationales, dont l'Association Suisse d'Assurances (ASA) et la Fondation Suisse pour le Climat.



L'organigramme ci-contre illustre les différentes instances qui composent la gouvernance de la durabilité. Le COPIL se réunit, au minimum, deux fois par an pour décider de l'organisation et de la stratégie. Cette dernière est intégrée depuis 2022 dans la stratégie d'entreprise. Elle est validée une fois par an par le Conseil d'administration lors de la séance extra-muros réunissant le Conseil et la Direction. Le COPIL rend compte au Conseil d'administration deux fois par an également.

Chacun des thèmes matériels est traité par une ou un Content Owner (CO) qui a été désigné par les sponsors. Les détails des responsabilités sont illustrés ci-dessous:

Activités transverses

Thématiques transverses	Responsables
Implémentation de la stratégie et du reporting de durabilité	Secrétariat général, sous la conduite de la Secrétaire générale et du Responsable durabilité
Risk Management	Risk Office
Veille législative ESG	Compliance Officer Groupe
Actions de communication avec les parties prenantes internes et externes	Communication institutionnelle

La structure générale de la gouvernance à la Vaudoise est détaillée dans le rapport annuel de l'entreprise, pages 54 à 85.

Groupe de travail Durabilité

Thèmes matériels	Content owners
Gestion des risques ESG	Risk Office
Cybersécurité et protection des données	Chief Information Security Officer, Chief Privacy & Data Protection Officer
Performance économique	Département Finances
Produits et services	Départements P&C, Prévoyance et Assurances de personnes, Vente et Marketing
Placements durables	Département Asset Management
Environnement de travail	
Diversité et égalité des chances	Département Ressources humaines
Éducation et formation	
Engagement socioculturel	Secrétariat général
Énergie	
Achats durables	Département Finances
Empreinte carbone	Départements Finances et Asset Management

Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts ainsi que des risques et opportunités liés au climat

Le Comité de direction, avec le concours des membres de la Direction élargie (cheffes et chefs de division et cadres supérieurs), propose la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de l'entreprise au Conseil d'administration dans le cadre d'une planification stratégique triennale. Les valeurs d'entreprise ont été élaborées avec le concours de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. (GRI 2 – 12, GRI 2 – 13, GRI 2 – 14)

La stratégie d'entreprise est établie sur la base de différentes études internes et externes alimentant le diagnostic à la base de ladite stratégie. Ce diagnostic est revu chaque année avec le Conseil d'administration qui peut ainsi superviser le processus de diligence raisonnable et ceux visant à identifier et à gérer les impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes.

Le Conseil d'administration examine l'efficacité des processus visant à gérer les impacts de la Vaudoise sur l'économie, l'environnement et la société civile lors de ses séances stratégiques qui se sont tenues en janvier et en septembre 2025. Pour ce faire, le Conseil d'administration implique également différentes parties prenantes: sociétés d'audit et de conseil d'entreprise et associations faîtières telles que l'International Cooperative and Mutual Insurance Federation (ICMIF) ou l'Association EURESA. De plus, le Conseil d'administration valide le rapport de durabilité, revu au préalable par les comités compétents du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration de la Vaudoise est responsable de la stratégie climatique ainsi que de la supervision du plan de transition qui comprend l'identification et la gestion des risques et opportunités liés au climat. Le Conseil d'administration évalue régulièrement les progrès, les risques et les opportunités liés au plan de transition et approuve sa publication.

Connaissance collective et évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance

Afin de garantir une connaissance collective des membres du Conseil d'administration sur le sujet de la durabilité, la Secrétaire générale a explicité les enjeux majeurs en la matière, au travers de reportings pluriannuels. Le thème de l'investissement durable est traité régulièrement dans le cadre des séances du Comité d'investissement du Conseil d'administration.

Sur la base des objectifs quantitatifs en lien avec la durabilité, le suivi régulier des objectifs stratégiques par le Comité de direction et le Conseil d'administration inclut que ce dernier s'auto-évalue au minimum tous les trois ans. Il est prévu d'engager une consultante ou un consultant externe indépendant pour procéder à une évaluation du travail du Conseil d'administration tous les cinq ans. L'auto-évaluation et les remarques du Conseil sont discutées en fin d'année. Un plan de mesures est discuté à la séance stratégique du Conseil d'administration du mois de janvier en cas de mesures d'amélioration à prévoir.

Communication des préoccupations critiques

Le Conseil d'administration a accès à tous les procès-verbaux du Comité de direction ainsi qu'aux revues de presse ayant trait à la Vaudoise. Le Comité d'audit et des risques a, quant à lui, accès au reporting du Compliance Officer Groupe. Ces éléments permettent d'identifier les diverses préoccupations critiques. De plus, le CEO rédige en vue de chaque séance du Conseil d'administration un management summary indiquant les enjeux principaux de la Direction sur le mois écoulé. (GRI 2 – 16, GRI 2 – 17, GRI 2 – 18)

Politiques et processus de rémunération

Au vu de la stratégie de durabilité, les objectifs stratégiques incluent une composante liée aux critères de durabilité. Les membres de la Direction concernés ont des objectifs stratégiques en lien avec le management de la durabilité qui impactent leur rémunération sur le long terme. (GRI 2 – 19)

Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations

Le Code de déontologie indique que le management doit agir avec bienveillance. Les conseils sont généralement donnés dans le cadre de la hiérarchie. Il est également possible de faire appel à la Compliance directement ou via l'adresse alerte@vaudoise.ch. (GRI 2 – 26)

Assurance externe

En tant que compagnie d'assurances régulée par la FINMA, la Vaudoise fait l'objet d'une révision externe annuelle des comptes et d'un audit prudentiel. Elle fait également l'objet de contrôles sur place de la FINMA et de contrôles de son audit interne. Vaudoise Assurances Holding SA est cotée à la Bourse suisse (SIX). Elle est donc soumise au contrôle de la bourse. Le présent rapport de durabilité et le bilan carbone ne font pas l'objet d'une vérification externe. (GRI 2 – 5)

Processus de remédiation des impacts négatifs

Par la réalisation du présent rapport, la Vaudoise entend s'améliorer année après année sur les impacts négatifs qu'elle identifie dans tous les piliers de durabilité et réduire son empreinte carbone. La Compagnie fait partie d'associations et de fondations permettant de mutualiser les forces afin de réduire les impacts négatifs (p. ex. Fondation Suisse pour le Climat, E4S, etc.). Afin d'identifier les griefs, la Vaudoise établit de nombreuses études de satisfaction internes et externes. Les parties prenantes sont régulièrement interrogées au travers d'enquêtes ou d'études de marché (y compris panels d'utilisatrices et d'utilisateurs). Un processus de réclamation documenté est mis en place. Ces études sont complétées par les autres éléments du diagnostic stratégique annuel. Les plans d'action des différents départements sont mis en œuvre pour régler les griefs. Les plans d'action sont suivis trimestriellement par l'unité stratégique d'entreprise. (GRI 2 – 25)

Assureur engagé





Par son engagement, la Vaudoise met tout en œuvre pour gérer son activité de manière responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement en s'attachant au respect des principes éthiques. Grâce à une gestion poussée des risques ESG, à la garantie de la sécurité des données et des mesures prises pour la protection contre les cyberattaques, à des bases économiques solides et des produits et prestations fiables intégrant des considérations de durabilité, la Vaudoise constitue un interlocuteur compétent pour sa clientèle, ses partenaires commerciaux et ses collaboratrices et collaborateurs.

OBJECTIF SUPÉRIEUR:

Grâce à notre structure coopérative, nous développons nos solutions dans une perspective à long terme et dans l'intérêt de nos clientes et clients ainsi que de nos parties prenantes.

Gestion des risques ESG

Objectif:

Nous souhaitons être exemplaires dans la gestion des risques et l'intégration des critères ESG.

La complexité et la rapidité avec lesquelles la société et le marché actuels évoluent dans un environnement fortement globalisé et numérisé se caractérisent par une diversité de risques émergents. L'importance d'une gestion efficace des risques, quelle que soit la crise à gérer, est essentielle à la poursuite des activités. Par conséquent, la Vaudoise a mis en place une gestion des risques qui prend en compte tous les risques ESG pertinents et intègre l'influence des aspects de durabilité sur l'entreprise. Il s'agit notamment des risques financiers liés à l'environnement et à la société, ainsi qu'à la gouvernance d'entreprise. (GRI 3 – 3)

Principaux risques ESG matériels pour la Vaudoise en raison de son activité:



Risques environnementaux

- Risques de transition (risques découlant des politiques soutenant la transition énergétique)
- Risques physiques (risques naturels accrus en raison des changements climatiques entraînant une forte sinistralité et/ou une difficulté pour le futur à offrir certaines couvertures d'assurance)



Risques sociaux

- Risques liés à la protection des collaboratrices et collaborateurs
- Risques liés à la protection des droits de l'homme



Risques de gouvernance

- Risques liés au respect des bonnes règles de gouvernance
- Risques de non-conformité en matière d'éthique des affaires

Les risques ESG peuvent entraîner des conséquences négatives sur l'entreprise ainsi que sur les produits et les services d'assurance. La qualité des solutions proposées est donc essentielle pour assurer la rentabilité et la continuité des affaires et maintenir la confiance de la clientèle à l'égard de l'entreprise. Les changements climatiques et démographiques comportent des risques qui entraînent une augmentation significative de la fréquence et du coût des sinistres; cependant, le Groupe analyse régulièrement les impacts liés à ces grands changements afin de saisir les potentielles opportunités qui s'ouvrent pour le futur. Il s'agit d'un défi actuel de première importance tant pour les assureurs que pour les collectivités publiques.

La Politique de gestion des risques définit le cadre de gouvernance et le dispositif de gestion des risques, qui comprend aussi un système de contrôle interne. Ce dispositif de gestion des risques d'entreprise est totalement intégré au processus de gestion des risques et opportunités ESG, avec un ancrage fort au sein des différentes lignes de business. Des politiques et procédures sont en place pour garantir le respect des normes et réglementations légales et prudentielles en matière de gestion des risques, notamment en ce qui concerne la sécurité et la continuité des activités.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Risques financiers et opportunités liés aux changements climatiques



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services

La Vaudoise analyse les risques et opportunités en relation aux changements climatiques. Cela comprend: les risques physiques aigus, liés à des phénomènes météorologiques extrêmes tels que la pluie, la grêle et les fortes chaleurs; les risques physiques chroniques, liés à la péjoration de la sinistralité en raison de l'augmentation progressive et persistante de la fréquence et du coût des événements climatiques.



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Des événements plus graves qu'estimés dans l'analyse des risques ou non prévisibles peuvent survenir en raison des conditions météorologiques extrêmes. En cas d'augmentation de la fréquence des événements naturels extrêmes, il pourrait être difficile ou très coûteux d'acheter une couverture de réassurance. En conséquence, certains risques pourraient potentiellement devenir plus difficilement assurables, entraînant un impact sur les produits et services offerts à la clientèle.

Cet impact est susceptible de se produire avec une probabilité croissante si le changement climatique continue.



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements

La transition vers une économie bas-carbone, notamment sur le plan de la réglementation, du comportement des assurés et des innovations technologiques, peut entraîner des impacts sur les produits, sur les marchés financiers et sur l'économie dans son ensemble (inflation notamment). Une pression inflationniste pourrait avoir des impacts négatifs sur tous les produits en termes d'émission de primes et de sinistralité.

La Vaudoise intègre l'analyse de ces risques sur son portefeuille au travers de scénarios quantitatifs développés par le *Network for Greening the Financial System* (NGFS).

Une compréhension fine et un monitoring constant de ces risques permet au Groupe d'apprécier les opportunités liées à la transition vers une économie bas-carbone.

Risques financiers et opportunités liés aux changements démographiques



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Une évaluation régulière des risques et des opportunités, et des risques financiers liés à l'évolution démographique génère un impact économique positif pour la Vaudoise.



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Malgré une analyse approfondie, des développements démographiques non pris en compte ou émergents peuvent potentiellement apparaître, générant des impacts économiques négatifs à moyen, voire à long terme.

Risques financiers et opportunités liés aux produits

**Parties prenantes impactées:**

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Les risques liés aux produits affectent la rentabilité et la continuité de l'entreprise. Une politique de gestion des risques solide et établie minimise ce risque et permet de saisir les opportunités.

**Parties prenantes impactées:**

Les clientes et clients, les sociétaires

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

La qualité de la gestion des risques peut avoir un impact positif ou négatif sur la confiance dans l'entreprise ainsi que sur sa rentabilité et sa continuité. La stabilité financière impacte en particulier la redistribution des bénéfices et également les impôts versés. Par ailleurs, elle influence la chaîne de valeur, ce qui entraîne un effet sur les produits et services pour les clientes et clients.

Scénarios climatiques

L'utilisation des scénarios NGFS permet d'assurer un alignement méthodologique avec les meilleures pratiques internationales et de renforcer la crédibilité des résultats. Ils aident la Vaudoise à évaluer les impacts financiers potentiels du changement climatique, qu'il s'agisse de risques de transition, de risques physiques ou d'opportunités associées à une économie bas-carbone.

Scénario	Objectif	Hausse de Température en 2050	Caractéristiques	Risques
Net Zero 2050	Limiter le réchauffement à 1,5 °C avec des politiques climatiques strictes et une innovation rapide.	< 1,5 °C	Réduction drastique des émissions de CO ₂ pour atteindre zéro net d'ici 2050 grâce à une décarbonisation accélérée et un usage limité des technologies de captage et de stockage du carbone (CDR).	Faibles risques physiques mais risques de transition élevés.
Low Demand	Atteindre zéro net en 2050 via des changements comportementaux significatifs pour réduire la demande énergétique.	< 1,5 °C	Moins de pression économique que dans Net Zero 2050 grâce à une taxe carbone plus modérée.	Faibles risques physiques et de transition.
Below 2 °C	Limiter le réchauffement à moins de 2 °C avec une probabilité de 67%.	1,5 °C - 2 °C	Politiques climatiques introduites immédiatement mais moins strictes que dans Net Zero 2050. Zéro net CO ₂ atteint après 2070.	Risques physiques et de transition modérés.
Delayed Transition	Réduction des émissions à partir de 2030 pour limiter le réchauffement à moins de 2 °C.	< 2 °C	Politiques climatiques retardées, fortes réductions nécessaires après 2030, émissions dépassant temporairement le budget carbone.	Risques physiques et de transition plus élevés que dans Below 2 °C ou Net Zero.
Fragmented World	Politiques climatiques divergentes et inégales selon les régions.	2 - 2,5 °C	Certains pays atteignent partiellement leurs objectifs zéro net (80%), d'autres suivent les politiques actuelles.	Risques physiques et de transition élevés.
Current Policies + NDCs	Maintien des politiques actuelles, sans mesures additionnelles.	> 2,5 °C	Émissions en hausse jusqu'en 2080, entraînant un réchauffement d'environ 3 °C et des risques physiques graves (montée irréversible du niveau de la mer, etc.).	Risques physiques sévères, transition limitée.

Impacts



Positif



Négatif



Effectif



Potentiel



À court terme



À long terme

Lors de son évaluation annuelle des risques et de la solvabilité, le Groupe a fait un focus sur le scénario «Below 2°C», en projetant les impacts sur la société sur un horizon à cinq ans.

Pour ce scénario «Below 2», le quotient du Test de Solvabilité Suisse (SST) enregistre des valeurs légèrement inférieures, tout en suivant une trajectoire parallèle à la planification de base. Cette situation s'explique par une évolution très faible du cadre macroéconomique et, par conséquent, des paramètres financiers, ainsi que par un développement limité de la réalité économique. Le seul facteur aggravant est représenté par la «*green inflation*», qui entraîne une légère déviation des résultats techniques. À cela s'ajoute l'introduction du risque chronique lié à l'accentuation de la fréquence des événements climatiques, notamment la grêle et les tempêtes, engendrant des crues.

À noter, lors de cet exercice 2025, le scénario «Below 2» a été calculé sur une période allant au-delà de l'horizon de planification stratégique habituel, afin d'intégrer dans l'analyse des risques des impacts potentiels à moyen terme.

Objectifs, valeurs et normes

Le but de la gestion des risques est de garantir une activité commerciale durable. Les valeurs de la Vaudoise signifient que les collaboratrices et collaborateurs du Groupe gèrent leurs activités conformément au cadre juridique, aux directives internes et aux principes éthiques. La Vaudoise défend ses intérêts selon les principes de loyauté, de transparence et de fiabilité. (GRI 3 – 3)

Pour cette raison, la Vaudoise a fixé l'objectif d'évaluer, en 2025, les implications financières et réglementaires des évolutions liées aux changements climatiques selon le scénario retenu et d'une manière générale les mutations sociétales ainsi que les autres risques et opportunités associés et des risques liés aux produits.

Conformément à la législation en vigueur (c'est-à-dire les nouveaux articles 964 bis et suivants CO, modifiés par le contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables), la Vaudoise a établi son deuxième rapport TCFD sur l'année 2025.

Mesures

Risques financiers et opportunités liés aux changements climatiques (GRI 3 – 3)

L'entreprise intègre dans son dispositif de gestion des risques des scénarios liés aux changements climatiques. Sur cette base, elle peut évaluer l'exposition de son portefeuille d'assurances à ce type de risques et anticiper les mesures de mitigation adéquates. Les scénarios climatiques prennent en considération les impacts des risques financiers de transition sur les actifs et sur les passifs. Le département Asset Management tient compte des éléments ESG dans l'allocation stratégique des placements (voir chapitre «Investisseur responsable»).

Risques financiers et opportunités liés aux changements démographiques

Un processus de développement, de modification et de révision des produits et des tarifs permet d'adapter en permanence les produits à l'évolution démographique de la société. La constitution de provisions conformément au plan d'exploitation de chaque société permet de réduire les risques financiers liés aux changements démographiques dont notamment le vieillissement généralisé de la population.

Risques financiers et opportunités liés aux produits

Des mesures de maîtrise du ratio combiné et du taux SST (Swiss Solvency Test) permettent de tenir sous contrôle les risques financiers liés aux produits. Le suivi régulier de la rentabilité par branche et par produit ainsi que l'adéquation des tarifs permettent de limiter les risques financiers liés aux produits d'assurance.

Mesures générales concernant tous les impacts

Analyse et contrôle continus des risques

Chaque semestre, le Groupe évalue les implications financières et réglementaires du changement climatique et des évolutions liées aux mutations sociétales pour l'entreprise, ainsi que les autres risques et opportunités associés, et examine les risques liés aux produits et révisé régulièrement les hypothèses sous-jacentes. Une réunion a lieu au moins une fois par an entre le Risk Office et les responsables risques lignes afin d'identifier les risques dans les différents secteurs d'activité.

Sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs

La Vaudoise promeut une culture de la gestion active des risques par une implication proactive des collaboratrices et collaborateurs et une sensibilisation en la matière, par le biais de séances d'informations, d'une formation e-learning sur son Code de déontologie et au travers de diverses actions de communication.

Responsabilités, ressources et processus

Le processus de revue des risques est décrit dans la Politique de gestion des risques (PGR) et dans les lignes directrices opérationnelles. La personne responsable de la gestion des risques à la Vaudoise est le Chief Risk Officer (CRO). (GRI 3 – 3)

L'objectif du processus est de promouvoir une culture de la gestion active des risques au sein de la Vaudoise et d'augmenter le degré de maturité de la gestion des risques de manière générale. Pour la gestion opérationnelle, le Comité de gestion des risques d'entreprises (ERM) s'appuie sur le Risk Office. Les responsables risques lignes (RRL) identifient et évaluent les risques inhérents à leurs activités et mettent en œuvre les mesures de réduction adéquates. Un registre des risques ESG et notamment climatiques est totalement intégré à ce processus bottom-up. Les risques les plus importants sont ensuite revus avec le CRO et les directrices et directeurs des départements compétents. Ces derniers valident le risque résiduel supporté par l'entreprise ou demandent l'implémentation de mesures de réduction du risque additionnelles. Une synthèse des risques est ensuite dressée et présentée au Chief Executive Officer (CEO), au Comité de direction (COD) et au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration (CAR). Cette synthèse contient également une présentation des principaux risques émergents, en relation notamment avec les changements climatiques, les innovations technologiques et les évolutions sociétales. En outre, un groupe de travail piloté par le CRO rédige un rapport ORSA (Own Risk and Solvency Assessment), auquel sont systématiquement intégrés les scénarios climatiques. L'objectif de ce rapport est de fournir au Conseil d'administration et à la Direction une vision agrégée et prospective des risques, y compris un scénario de risque climatique.

Le système de gestion des risques est supervisé par le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration, qui s'appuie sur la fonction de révision interne. Il réalise des missions d'audit sur la base d'une planification périodique. L'Autorité de surveillance peut ponctuellement effectuer des audits prudentiels, voire réaliser des inspections sur site afin de vérifier l'efficacité du dispositif de gestion des risques.

Indicateurs

La Vaudoise ne dispose actuellement d'aucun indicateur pour mesurer les coûts des mesures de mitigation et de réduction des risques financiers spécifiquement liés aux changements climatiques. En effet, plusieurs facteurs entraînent une augmentation des coûts de réassurance en plus du changement climatique. Il est complexe d'isoler et de quantifier la dimension climatique. En revanche, la Vaudoise surveille régulièrement son exposition aux risques climatiques, démographiques et de produits.

Perspectives

Les processus de gestion des risques sont continuellement améliorés à la Vaudoise et continueront d'être optimisés durant les années à venir.

Cybersécurité et protection des données

Objectif:

Nous respectons la législation sur la protection des données et les règles de sécurité en vigueur.

La cybersécurité et la protection des données personnelles constituent aujourd'hui des sujets importants, étroitement liés, que la Vaudoise continue de prendre très au sérieux. Garantir la sécurité des données et du système d'information pour ses parties prenantes est primordial pour la Vaudoise, car les relations commerciales reposent sur le professionnalisme et la confiance. La protection des données personnelles découle d'un droit fondamental, dont le respect et la mise en œuvre nécessitent des mesures de sécurité et de gouvernance qui renforcent la confiance de la clientèle, des collaboratrices et collaborateurs, ainsi que des partenaires. Agir de manière éthique et en lien avec le respect de la personnalité de chacun est une valeur fondamentale que la Vaudoise entend incarner au quotidien. Celle-ci reconnaît que le système d'information est un actif critique sur lequel repose sa capacité à maintenir et à développer ses activités. Il est donc essentiel de le protéger. Pour cette raison, la Vaudoise définit, implémente, maintient et évalue continuellement un programme de sécurité de l'information complet, composé notamment de directives, de procédures et d'initiatives ou de projets.

Elle s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables (cf. sous-chapitre suivant pour plus de détails) en matière de protection et de sécurité des données. Elle a adopté différentes politiques, directives et règlements internes en ce sens. En matière de protection des données, la Vaudoise a pour objectif un strict respect du cadre légal suisse, voire européen lorsqu'il s'applique aux activités de la Vaudoise. Concernant la thématique de la cybersécurité, elle s'appuie non seulement sur les règles en vigueur comme la Loi fédérale sur la protection des données (LPD), la Loi fédérale sur la sécurité de l'information (LSI) et les directives de la FINMA, mais également sur les « best practices » de l'industrie.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Cybersécurité et protection des données


Parties prenantes impactées:

Toute personne physique ou morale ayant un lien (généralement contractuel) avec la Vaudoise

Activité à l'origine de l'impact:

Travail mené dans le but de protéger les données personnelles, les informations et les systèmes

La Vaudoise s'assure que la protection des données personnelles est garantie. De plus, elle applique les règlements et directives concernant le traitement des données personnelles et sensibilise et forme ses collaboratrices et collaborateurs à la protection des données, assure le respect des règles sur la protection des données (LPD, RGPD le cas échéant) et réfléchit activement aux risques liés à la protection des données. En outre, elle sensibilise les collaboratrices et collaborateurs au thème de la cybersécurité et prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du système d'information et la continuité de ses affaires.


Parties prenantes impactées:

Toute personne physique ou morale ayant un lien (généralement contractuel) avec la Vaudoise

Activité à l'origine de l'impact:

Acte de malveillance envers la Vaudoise

Il pourrait arriver qu'une cyberattaque contre l'entreprise, qu'un incident de sécurité informatique ou qu'une violation de la sécurité des données personnelles mette en péril la réputation de la Vaudoise et la continuité de ses activités.

Les personnes physiques comme les clientes et clients et les collaboratrices et collaborateurs pourraient également être lésés à la suite de tels événements.

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise respecte la législation en matière de protection des données personnelles et les règles en vigueur relatives à la sécurité du système d'information, et fournit des informations transparentes sur l'utilisation de ces données afin de préserver la confiance de sa clientèle. Elle se conforme ainsi à la LPD pour toutes les activités qui impliquent des données personnelles. En outre, certaines activités ayant un lien avec l'Union européenne sont soumises au Règlement général sur la protection des données (RGPD). La Vaudoise dispose également d'un règlement qui concrétise et transpose le cadre légal dans la gouvernance de la Vaudoise. La quasi-totalité des activités et relations de la Vaudoise nécessite des traitements de données personnelles, de sorte que ces objectifs s'appliquent à toutes ses activités et relations. (GRI 3 – 3)

La Vaudoise travaille en permanence à l'amélioration de ses processus métiers dans lesquels des données personnelles sont traitées. Elle s'efforce de gérer les demandes reçues de manière efficace et exhaustive, et ce dans le délai légal, notamment les demandes d'accès aux données. Pour parvenir à ces objectifs, elle forme et sensibilise l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs à la protection des données, et maintient à jour et en vigueur un cadre de gouvernance adéquat.

En matière de cybersécurité, la Vaudoise met en œuvre un programme de sécurité de l'information visant à renforcer sa maturité dans le domaine de la gouvernance, de la protection des données, de la protection des infrastructures, de la sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs, de la détection et de la réponse aux incidents et de la gestion des accès et des identités. Elle a notamment pour objectif de maintenir au plus bas la proportion de collaboratrices et de collaborateurs qui cliquent sur des liens malveillants lors de campagnes de phishing interne.

En ce qui concerne la protection des données, les objectifs sont fixés par le cadre légal — Loi fédérale sur la protection des données, Ordonnance sur la protection des données — et, notamment, par les niveaux de risques constatés dans les différentes activités de la Vaudoise. Ces objectifs seront différents pour chaque activité en fonction du type de traitement mis en œuvre et de ses caractéristiques; le minimum légal doit cependant être respecté pour toutes les activités. En outre, le Comité de sécurité valide chaque année le programme annuel relatif à la protection des données, qui comprend des éléments généraux sur la sensibilisation, la formation, la réduction des risques, etc.

Pour les aspects de cybersécurité, une analyse des risques est effectuée formellement deux fois par an conformément à la politique de gestion des risques de la Vaudoise. Le résultat de ces analyses de risques sert de base pour la détermination des objectifs de sécurité de l'information. Il est complété par la veille technologique et le suivi des évolutions de cyberrisques au niveau mondial. À ces éléments vient encore s'ajouter la veille législative effectuée par la Compliance.

Un programme de sécurité est ensuite élaboré et soumis au Comité de sécurité pour approbation. Sa mise en œuvre est régulièrement suivie par ledit comité tant que son implémentation est placée sous la responsabilité du Chief Information Security Officer.

Mesures

Cybersécurité et protection des données (GRI 3 – 3)

Formation des collaboratrices et collaborateurs

Chaque nouvel arrivant doit suivre une formation e-learning obligatoire sur le thème de la protection des données. Une formation spécifique sur la gestion des risques de protection des données a été mise à disposition en fin d'année 2022 et est obligatoire depuis lors pour une partie des collaboratrices et collaborateurs amenés à traiter ces risques.

Application OneTrust pour assurer la sécurité des données

La Vaudoise se sert de OneTrust, un logiciel de gestion de la protection des données et des risques, afin de documenter et suivre cette thématique au mieux et de manière professionnelle.

Journée de la protection des données

Chaque année, la Vaudoise célèbre la Journée de la protection des données, le 28 janvier, pour sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs à cette thématique. Une activité sous forme de jeu est organisée et des rappels de bonnes pratiques sont communiqués à l'ensemble du personnel.

Mois de la cybersécurité

Chaque année, en octobre, la Vaudoise organise des événements, tels que des conférences ou des publications sur son Intranet, autour de la cybersécurité pour rendre encore plus visible cette thématique à ses collaboratrices et collaborateurs.

Système adaptatif

Le déploiement régulier de mises à jour et correctifs de sécurité permet de diminuer la surface d'attaque du système d'information. L'infrastructure et les applications font l'objet de configurations spécifiques afin de les sécuriser. L'évaluation bisannuelle des risques permet de suivre l'évolution de ceux-ci et sert de base à la détermination des objectifs.

Détection préventive

La planification et l'exécution d'exercices de gestion de crise simulant une cyber-attaque permettent d'entraîner la gestion d'un incident cyber majeur et d'identifier les zones d'amélioration. Des tests d'intrusion sont organisés afin de déceler des failles dont la Vaudoise ignore l'existence et de pouvoir y remédier. Une solution de «Data Loss Prevention» (DLP) est en place pour détecter d'éventuelles fuites de données.

Accès sécurisé

L'accès aux données est contrôlé au travers de processus de gestion des identités et des accès. Ces processus font l'objet de contrôles réguliers.

Sensibilisation aux risques

Des campagnes de phishing régulières ainsi que des modules de formation obligatoires sur cette thématique sont organisés périodiquement pour les collaboratrices et collaborateurs afin de les sensibiliser aux risques. La Vaudoise ne se contente d'ailleurs pas de sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs: des webinaires sur la cybersécurité sont organisés annuellement à destination de ses clientes et clients particulier et entreprises afin de leur présenter les enjeux du moment et des pistes pour réduire les risques au minimum.

Responsabilités, ressources et processus

Au sein de la Vaudoise, le Chief Privacy Officer (CPO), qui inclut le rôle de Data Protection Officer (DPO), répond à toutes les questions liées à la protection des données. Il mène l'unité Protection des données, composée d'une Privacy Manager et rattachée au service Sécurité du Secrétariat général. Il effectue un rapport annuel destiné au Comité de direction et au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration. Le CPO est informé des risques liés à la protection des données dans les différents secteurs d'activité, et des mesures communes sont élaborées pour réduire la probabilité et l'impact de ces risques. Il évalue le niveau de maturité de la Vaudoise et les niveaux de risques des traitements au regard des exigences légales, ce qui contribue à la gestion de l'impact et l'évaluation de l'efficacité des mesures décrites ci-dessus. (GRI 3 – 3)

Le CPO participe à différents comités composés de représentantes et représentants des unités de l'entreprise pour informer des dernières évolutions dans ce domaine, conseiller les parties prenantes et participer à la réduction des risques. Il est impliqué dans chaque projet qui crée ou modifie un traitement de données. Il se coordonne régulièrement avec les autres unités de l'entreprise, notamment avec le Chief Information Security Officer (CISO).

Des plaintes ou demandes peuvent être déposées auprès du CPO par n'importe quel canal (e-mail, courrier postal, formulaire dédié, etc.), comme indiqué sur le site internet de la Vaudoise. Les collaboratrices et collaborateurs de la Compagnie ont également la possibilité de soumettre leurs plaintes par ces canaux. Les réclamations peuvent également être reçues par l'intermédiaire du Contact Center ou des agences, entre autres.

Une équipe «Security Office», menée par le Chief Information Security Officer, a la charge de définir la politique, les priorités et les objectifs en matière de cybersécurité. Elle rapporte hiérarchiquement au Chief Transformation Officer et opérationnellement au Comité de sécurité, composé de membres de la Direction. Ses activités font l'objet d'une revue par le contrôle interne ainsi que par les fonctions d'audit interne et externe. La Vaudoise possède des outils de détection et de réponse aux incidents

(tests d'intrusion, «Data Loss Prevention», exercices de gestion de crise simulant une cyber-attaque).

L'équipe «Security Office» possède son propre budget, élaboré par le CISO et approuvé par le Comité de direction, pour les initiatives dont elle a la responsabilité et peut mobiliser des ressources dans toute l'organisation au travers de projets pour les activités transversales.

Pour des questions de sécurité et de confidentialité, la Vaudoise ne souhaite donner aucune information dans ce rapport sur l'efficacité des mesures et les progrès accomplis, les enseignements tirés ou l'influence de l'engagement des parties prenantes sur les mesures prises et leur efficacité.

Les moyens alloués en 2025 ont été suffisants pour permettre d'atteindre les ambitions que la Vaudoise s'est fixées dans ce domaine. La transformation digitale dans laquelle la Vaudoise s'est engagée a des implications significatives sur la stratégie de sécurité qu'elle est en mesure de relever. L'évaluation des mesures est effectuée par un contrôle interne, un audit interne et par les auditeurs externes. Le CISO et le CPO surveillent régulièrement l'efficacité des mesures.

Indicateurs

Afin de garantir la protection des données, les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent des formations e-learning qui sont suivies par l'ensemble du personnel. En outre, des campagnes de phishing internes sont réalisées pour sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs. La Vaudoise a organisé 12 campagnes en 2025. Elle est en mesure de confirmer que la proportion de personnes compromises lors de ces exercices reste à un bas niveau. (GRI 3 – 3)

Perspectives

La Vaudoise améliore son niveau de maturité en matière de protection des données chaque année et poursuivra ses efforts à l'avenir. L'essor des systèmes d'intelligence artificielle amène des défis supplémentaires (notamment juridiques et éthiques) que la Vaudoise a déjà commencé à relever, notamment en instaurant une gouvernance de l'intelligence artificielle.

Sur les aspects de cybersécurité, les moyens, autant de défense que de réponse aux incidents, doivent être constamment revus et adaptés pour tenir compte de l'évolution des menaces. Dans les années à venir, des mesures seront mises en œuvre afin de renforcer encore la protection des données.



Performance économique

Objectif:

Nous garantissons un développement de l'entreprise à long terme et appliquons une politique de redistribution des bénéfices cohérente vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes.



Une bonne performance économique permet à la Vaudoise d'assurer le développement à long terme de l'entreprise et d'investir pour l'avenir, notamment dans des initiatives durables. Ceci est en lien avec l'ODD 8 qui vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable. Grâce à sa solidité financière, la Vaudoise constitue un partenaire fiable pour toutes ses parties prenantes, ce qui génère des contributions fiscales pour les collectivités publiques. (GRI 3 – 3)

En outre, la Vaudoise soutient ses assurées et assurés lors de sinistres, garantit des contrats stables avec ses fournisseurs et autres partenaires commerciaux, et ses actions génèrent un rendement cohérent par rapport aux marchés pour les investisseurs. Conformément à la stratégie coopérative poursuivie par le Groupe, Vaudoise Générale redistribue une partie de ses bénéfices à ses assurées et assurés. En tant qu'assureur, la Vaudoise se doit de constituer des réserves nécessaires pour remplir ses engagements futurs. La solidité financière de l'entreprise est également un argument fort pour générer des affaires nouvelles.

La redistribution des bénéfices aux différentes parties prenantes ne découle pas de règles externes, mais est basée sur des directives internes. L'application de celles-ci dépend de la performance économique de la société, permettant d'appliquer en totalité ou partiellement la politique de redistribution des bénéfices. En fonction de la performance économique de la société, la redistribution des bénéfices pourrait aller au-delà des règles et directives internes (avec des actions préventives et sociétales p. ex.).

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Profit de l'entreprise



Parties prenantes impactées:

Sociétaires, fournisseurs, investisseurs, collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients, associations et organisations, représentantes et représentants politiques, société suisse

Une solide performance économique permet d'assurer le développement à long terme de l'entreprise et de générer des recettes fiscales pour l'économie nationale.

Activité à l'origine de l'impact:

Les produits et services, les investissements

Partage du profit avec la communauté



Parties prenantes impactées:

Sociétaires, investisseurs, collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients, associations et organisations, représentantes et représentants politiques, société suisse

Le capital-actions de Vaudoise Assurances Holding SA est majoritairement détenu par Mutuelle Vaudoise, une société coopérative. N'étant pas tributaire d'investisseurs, le Groupe peut se développer à long terme dans l'intérêt de ses clientes et clients ainsi que de ses partenaires. Le principe des membres cotisants qui s'assurent mutuellement et la redistribution des bénéfices, introduits dès les premières années de la Vaudoise, constituent les premiers éléments de la durabilité.

Activité à l'origine de l'impact:

Les produits et services, les investissements

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise utilise ses ressources financières pour optimiser sa performance économique sur le long terme. De plus, l'assureur applique une politique de redistribution des bénéfices cohérente vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes. (GRI 3 – 3)

Dans ce contexte, la Vaudoise s'est fixé l'objectif de distribuer une partie du bénéfice chaque année (basé sur la performance de la Compagnie) en faveur de sa clientèle. Cet objectif est totalement volontaire et découle des racines coopératives du Groupe Vaudoise Assurances. Il va même au-delà de cet esprit coopératif car la Compagnie ne fait pas participer uniquement ses clientes et clients mutualistes, mais l'ensemble de sa clientèle.

Une partie des bénéfices de la Vaudoise est reversée aux collaboratrices et collaborateurs. Les assurées et assurés reçoivent également une participation aux excédents et/ou au bénéfice, et les actionnaires et sociétaires perçoivent des dividendes et des rémunérations de leurs parts sociales. Grâce à cette redistribution, la Vaudoise s'assure que ses différentes parties prenantes participent à sa réussite, ce qui permet de consolider les liens qui unissent ces dernières et de maintenir un climat de confiance pour les exercices à venir.

Elle reporte ses résultats annuels et semestriels selon les normes comptables suisses. L'audit interne est réalisé par une équipe au sein de la Vaudoise et l'audit externe par Ernst & Young SA.

Mesures

Profit de l'entreprise

La poursuite de la croissance rentable du cœur de métier et la performance financière du Groupe constitue l'une des priorités stratégiques de la Vaudoise. Des objectifs stratégiques déclinés en plans d'action ont été mis en place afin de réaliser des résultats financiers de qualité en regard de l'appétit aux risques et des conditions

du marché afin de maintenir une capitalisation supérieure à la moyenne du marché suisse (voir « Chiffres clés » du rapport annuel 2025). (GRI 3 – 3)

Partage du profit avec la communauté

Participation des collaboratrices et collaborateurs aux bénéfices

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs avec un contrat à durée indéterminée est directement associé à la performance de l'entreprise au travers d'une participation aux résultats. Celle-ci est dépendante du résultat ajusté au niveau du Groupe (VOP pour Vaudoise Operating Profit), qui exerce également une influence sur la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs en tant qu'objectif commun pour une grande partie d'entre eux. La Vaudoise a atteint son objectif VOP à 181% en 2025 et a ainsi pu distribuer une prime de CHF 1'086.– à chaque collaboratrice et chaque collaborateur.

Participation des clientes et clients

La Vaudoise redistribue également une part de ses bénéfices à ses clientes et clients. Conformément à la stratégie coopérative poursuivie par le Groupe, Vaudoise Générale procède depuis 2011 à une redistribution des excédents non-vie à ses assurées et assurés sous forme de rétrocession des primes, en alternance avec les assurances Véhicules à moteur et RC/Choses. Pour les assurances non-vie, le montant de la redistribution s'élève au total à CHF 40 millions, ce qui représente un rabais de prime de 10% pour les assurées et assurés Véhicules à moteur en 2026-2027. Depuis 2011, cette stratégie aura permis la redistribution de près de CHF 480 millions d'ici au 30 juin 2027. La Vaudoise communique activement sur sa politique de redistribution des excédents.

Redistribution aux actionnaires et sociétaires

Le dividende redistribué aux actionnaires a été augmenté graduellement depuis plusieurs années. Il est passé de CHF 22.– pour l'exercice 2023 à CHF 24.– pour l'exercice 2024 et reste stable en 2025 avec CHF 24.–. Les actionnaires participent ainsi chaque année au bénéfice de l'entreprise, ce qui renforce leurs liens avec la Vaudoise et les incite à continuer d'investir dans celle-ci. Un rapport sur la situation financière des sociétés opérationnelles du Groupe (Vaudoise Générale et Vaudoise Vie), ainsi qu'une présentation des résultats annuels aux Assemblées générales sont effectués. En outre, un communiqué de presse et le rapport annuel sont accessibles au public sur le site internet de la Vaudoise.

Les assurées et assurés ayant acquis des parts sociales de CHF 100.– (dix au maximum) ont été rémunérés CHF 6.– par part sociale.

Initiatives visant à soutenir la performance économique dans la société

Outre la redistribution équilibrée du bénéfice de l'entreprise décrite plus haut, la Vaudoise participe également à des actions spécifiques additionnelles lorsque la situation le demande.

Responsabilités, ressources et processus

Le calcul de la performance financière de la Vaudoise est du ressort du Chief Financial Officer (CFO). Le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration est chargé de suivre l'évolution des affaires et la situation financière des sociétés du Groupe. Le VOP est calculé par le département Finances et révisé par l'auditeur externe. Il en va de même concernant la publication des résultats annuels et semestriels. Le Conseil d'administration valide les objectifs du VOP, le montant de l'excédent à distribuer aux assurées et assurés et les propositions de dividendes aux Assemblées générales de Vaudoise Assurances Holding SA et de Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative. Le Comité de direction est responsable du pilotage opéra-

tionnel du Groupe. Le chapitre Gouvernance du rapport annuel 2023, pages 57 à 85, expose plus de détails à ce sujet. (GRI 3 – 3)

Indicateurs

La Vaudoise a réalisé un excellent résultat pour l'exercice 2025. Le chiffre d'affaires a augmenté de 5,8% à CHF 1,5 milliard, le bénéfice net consolidé atteint les CHF 156,4 millions et le ratio combiné non-vie s'améliore à 96,4%. Les fonds propres sont en hausse de 5,8% à un niveau historique de plus de CHF 2,6 milliards et le Swiss Solvency Test s'est révélé largement supérieur à 100%. (GRI 3 – 3, GRI 201 – 1)

En 2025, le Groupe a poursuivi sa stratégie de placement essentiellement basée sur des catégories de placement assurant un revenu régulier, une durée élevée et une large diversification des investissements. En 2025, la résilience du portefeuille d'actions accompagnée de bons résultats sur titres à revenus fixes et de l'immobilier ont permis l'atteinte de résultats financiers favorables, le rendement net des placements s'élevant à 2,8%.

Au total, CHF 27,5 millions ont été redistribués aux actionnaires en 2025 pour l'exercice 2024. Les dividendes payés sur les titres cotés (actions nominatives B) représentent un payout ratio de 51,9% (dividende par rapport au bénéfice net par action).

Perspectives

La Vaudoise maintiendra les mesures décrites ci-dessus et poursuivra son engagement en faveur de la durabilité dans le cadre de la performance économique.

Produits et services

Objectif:

Nous informons nos clientes et clients de manière transparente et compréhensible sur nos produits et les aidons à prendre des décisions correspondant à leurs besoins.

Nous améliorons la durabilité de nos solutions d'assurance et de prévoyance lorsque cela est possible et nous adaptons nos couvertures à l'évolution des besoins de la société.



La Vaudoise améliore la durabilité de ses solutions d'assurance et de prévoyance dans la mesure du possible et adapte sa couverture d'assurance afin de répondre aux besoins en constante évolution de la société, et donc aux attentes de ses clientes et clients. (GRI 3 – 3)

En tenant compte de l'Objectif de développement durable de l'ONU associé à la consommation et à la production responsables (ODD 12), la Vaudoise assume la responsabilité de ses produits. Le respect des standards de qualité requis, du cadre juridique et le devoir de diligence à l'égard de chaque cliente et chaque client sont des thèmes centraux en matière de responsabilité des produits. Cela inclut la mise à disposition d'informations produits les plus complètes et transparentes possibles pour l'ensemble de la clientèle.

En intégrant des modules de protection juridique Orion dans ses produits d'assurance Véhicules à moteur et RC/Ménage, la Vaudoise contribue à l'Objectif de développement durable lié à la paix, la justice et aux institutions efficaces (ODD 16).

Par ailleurs, la Vaudoise place la mutualité au cœur de ses produits en tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes. Elle attache une grande importance à sa crédibilité auprès de la clientèle et des associations de consommatrices et consommateurs. De plus, ses collaboratrices et collaborateurs doivent pouvoir s'identifier aux produits.

L'innovation constante des produits et des services a des effets favorables divers pour la clientèle. De ce fait, la Vaudoise accorde un poids considérable à cet élément. Conformément à l'Objectif de développement durable en matière d'innovation (ODD 9), la Vaudoise s'efforce de promouvoir le développement technologique, la recherche et l'innovation dans le cadre de l'élaboration de ses produits et services.

Assurance non-vie

Les produits d'assurance et les prestations de services sont au centre des activités d'assureur de P&C et de personnes. La Vaudoise conseille et offre aux particuliers, aux indépendants et aux petites et moyennes entreprises (PME) des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et de solutions hypothécaires. Dans ce cadre, elle assure la couverture de risques et les conséquences tant économiques et sociales qu'écologiques lorsqu'un sinistre survient. Elle répond ainsi aux besoins de sa clientèle. Lors du développement de ses produits, services et processus, la Vaudoise veille à intégrer des composants durables, ceci tout au long de la chaîne de valeur. L'intégration des considérations de durabilité est renforcée depuis 2025 grâce à l'élaboration d'un cadre d'analyse ESG pour tous les produits et services P&C. Dans les prochaines années, la Vaudoise, dans la mesure du possible, appliquera ce cadre à l'ensemble de ses produits avec, sur la base d'un score interne de durabilité, l'objectif de déterminer quelles mesures

peuvent renforcer la dimension durable de ses produits. En outre, la Vaudoise inclut des couvertures de protection juridique gratuites en partenariat avec Orion Assurance de Protection Juridique SA, dans ses produits Véhicules à moteur et RC/Choses assurances.

Assurance bâtiment: nouvelles constructions

La Vaudoise Assurances s'engage à promouvoir la transition énergétique et la construction responsable. Dans cette optique, nous proposons la prise en charge de la prime d'assurance pendant une année pour toute nouvelle construction (voire deux ans si l'assurance travaux de construction a également été conclue auprès de notre Compagnie). Cette initiative repose sur la conviction que les bâtiments neufs répondent aux standards énergétiques les plus récents, contribuant ainsi à réduire l'empreinte carbone et à améliorer l'efficacité énergétique.

Assurances «Cyber»: environnement numérique

La durabilité repose sur la préservation des ressources – qu'elles soient matérielles, financières ou immatérielles. Dans un monde où les cyberattaques menacent l'intégrité des données, perturbent les opérations et entraînent des pertes significatives, l'assurance cyber est devenu un outil permettant de sensibiliser et renforcer la préservation des ressources.

En proposant des solutions pour faire face à ces risques, la Vaudoise Assurances accompagne entreprises et particuliers dans la protection de leur patrimoine numérique. Cette démarche favorise une gestion responsable et durable des ressources.

Assurance de personnes (non-vie)

La Vaudoise va au-delà du rapport prestations-primés et développe des services dans le domaine des assurances de personnes non-vie pour les entreprises ainsi que leurs employés et employées. Elle s'en donne les moyens par le biais de ses marques Corporate Health Management et Corporate Health Services. Ces services sont une vraie valeur ajoutée tant pour les employeurs que pour leurs collaboratrices et collaborateurs.

Qualité et labélisation des produits

En plus de se conformer aux lois qui garantissent la qualité des produits, la Vaudoise exige de ses conseillères et conseillers qu'ils suivent une formation sur la gestion des risques et de la qualité, ainsi qu'une formation Compliance sur le Code de déontologie. Par ailleurs, le respect des circulaires FINMA qui impose dans certains cas une soumission pour validation de nos solutions avant de les proposer aux clientes et clients garantit que la société protège sa clientèle avec des produits conformes à la loi.

La Vaudoise nomme ses produits de manière qu'ils soient immédiatement compréhensibles pour ses clientes et clients potentiels. De plus, des outils digitaux et imprimés permettent à ce public, ainsi qu'aux forces de vente, une compréhension rapide des éléments clés sur ces produits d'assurance.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Assurances non-vie



Parties prenantes impactées:
Clientèles et clients

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services offerts, politique d'insertion de développement durable dans les produits et services

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise incite financièrement sa clientèle à se tourner vers des solutions respectueuses de l'environnement (véhicules électriques, bâtiments moins polluants, etc.), en proposant des primes attractives ou au travers d'une sensibilisation, conduisant à un comportement plus responsable des assurées et assurés.

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Vie individuelle Épargne

Bien que les fonds Vaudoise Umbrella Funds (VUF) n'aient pas d'ambition contractuelle d'objectif durable, la durabilité constitue un critère dans le choix des fonds sous-jacents dans la mesure du possible. La plupart des actions suisses et étrangères est gérée de façon similaire aux placements pour le compte de ses sociétés. Les VUF n'ont pas d'objectif de notation ESG minimale, néanmoins, depuis 2022, les fiches d'information comprennent trois indicateurs de durabilité à titre d'information (source MSCI: notation ESG, empreinte carbone, screening des secteurs controversés). Ces fiches d'information sont librement disponibles sur le site internet www.vaudoise.ch.

Corporate Health Management

Le service Corporate Health Management de la Vaudoise inclut les éléments de gestion et d'accompagnement des entreprises et de leurs collaboratrices et collaborateurs dans le domaine de la santé au travail.

Corporate Health Services (CHS)

Vaudoise Services SA a développé, au travers de sa marque CHS, des services de prévention, gestion et d'accompagnement des absences ouverts à toutes les entreprises peu importe l'assureur accident ou maladie choisi. L'année 2025 a été marquée par divers événements et formations plurientreprises qui rencontrent un grand succès. Par ailleurs, CHS continue le développement de ses services par le biais de partenariats ciblés et pertinents. Un outil IA sera testé pour effectuer des analyses de santé et un programme Reset a été développé pour les managers afin de prendre soin d'eux.

Qualité et labélisation des produits



Parties prenantes impactées:

Clientes et clients

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services offerts

Le respect des normes de qualité exigées, du cadre légal et le devoir de diligence envers chaque cliente et chaque client sont au cœur de la responsabilité du produit. La Vaudoise développe aussi des produits et services numériques afin de faciliter l'expérience client.



Parties prenantes impactées:

Clientes et clients

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services offerts

En lien avec les deux impacts ci-dessus, la Vaudoise génère aussi un impact sur la labélisation des produits. Elle propose à ses clientes et clients des solutions et des produits de qualité, adaptés dans la mesure du possible à leurs besoins, pour lesquels des informations complètes et transparentes sont également disponibles.

Objectifs, valeurs et normes

Grâce à l'innovation, la Vaudoise teste de nouveaux modèles commerciaux adaptés aux besoins futurs. Ainsi, la Vaudoise s'est fixé quatre objectifs à atteindre jusqu'en 2025. Lors de l'élaboration et/ou du renouvellement de ses produits et solutions d'assurance, la Vaudoise examine l'opportunité d'intégrer une composante liée au développement durable, que cela soit au niveau d'une couverture ou d'un critère de souscription. La Compagnie souhaite augmenter la durabilité de ses solutions d'assurance et de prévoyance dans la mesure du possible et adapter ses couvertures en fonction des besoins de la société. Le but est de viser zéro cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services par an. Ceci permettrait de tenir compte du contexte de durabilité en assurant la stabilité financière de l'entreprise. (GRI 3 – 3)

La Vaudoise dispose en outre de directives internes sur les produits et la distribution. Elle informe sa clientèle de manière transparente et compréhensible sur ses produits et encourage la prise de décision en fonction des besoins.

En 2024, tenant compte des nouvelles normes imposées par la FINMA, nous avons mis en place un nouveau parcours de formation pour les collaboratrices et collaborateurs soutien clientèle des agences. Après une phase d'autoformation (e-learning), ils suivent des cours de révision en présentiel leur permettant de préparer l'examen intermédiaire AFA et d'obtenir cette certification obligatoire dès le 1^{er} janvier 2026. Ce parcours de formation a été spécifiquement préparé par la Vaudoise à leur intention. Ainsi l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs conseillant notre clientèle en lien avec un contrat d'assurance seront certifiés AFA.

Mesures

Assurances non-vie (GRI 3 – 3)

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise propose aux clientes et clients des incitations financières pour passer à des produits innovants tels que des véhicules moins polluants; les primes de risque sont ainsi plus avantageuses, ce qui incite à un comportement plus écologique des personnes assurées. Dans le cadre du règlement des sinistres, la Vaudoise incite à réparer plutôt qu'à remplacer, en proposant p. ex. une franchise réduite pour les dommages aux bris de glaces automobiles. De plus, la Compagnie s'entoure d'un réseau de réparateurs agréés permettant tant aux assurés qu'à la Vaudoise de bénéficier d'une réparation à un coût maîtrisé.

Dans le cadre d'un stage académique, réalisé en 2025 par une stagiaire suivant une formation master de l'Institut E4S, la Vaudoise a mis en place une réflexion poussée sur les produits et services durables d'assurances non-vie. Un cadre d'analyse ESG détaillé a été élaboré, comportant une quinzaine de critères de durabilité spécifiques aux produits et services P&C et portant sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Cet outil collaboratif, utilisé par les équipes produit, permet d'évaluer, grâce à un score interne, dans quelle mesure les produits et services P&C intègrent des bonnes pratiques de durabilité sur le plan environnemental, social et de la bonne gouvernance. L'outil est désormais intégré dans le processus de révision des principaux produits du Département P&C. L'objectif est de soumettre 100% des produits et services à cette évaluation.

Dans la mesure du possible, la Vaudoise mettra en œuvre des mesures en faveur de la durabilité des produits et services tout en garantissant la satisfaction de nos clientes et clients.

Les intempéries de l'été 2025 ont provoqué des dommages importants. La Vaudoise s'est mobilisée pour sa clientèle, notamment dans le règlement des dommages causés par la grêle. Grâce à ses drive-in régionaux permettant une estimation et une prise en charge rapide des dégâts, de nombreux clientes et clients ont été dédommagés rapidement. Organisés au plus vite dans des lieux situés au plus près des sinistres, les drive-in mobiles de la Vaudoise permettent d'inspecter les véhicules endommagés par des experts automobiles et d'obtenir une estimation immédiate du dommage ainsi que des conseils en matière de réparation.

Par ailleurs, la digitalisation de certains processus de travail est stimulée, notamment dans les interactions avec notre clientèle (p. ex. signature électronique de la proposition d'assurance).

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle

Pour les assurances de personnes non-vie, la Vaudoise souhaite offrir à sa clientèle une couverture d'assurance adéquate, au-delà de la couverture financière en tant que telle. Dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise, l'innovation contribue, d'une part, à renforcer la fidélisation des clientes et clients par des prestations d'accompagnement dans le domaine de la santé et, d'autre part, à répondre aux besoins des entreprises. Nous proposons aux entreprises des solutions dans le domaine de la prévention, de la gestion et de l'accompagnement des absences par le biais de notre marque Corporate Health Services (www.corporatehealthservices.ch).

Les assurances vie individuelles restent compétitives grâce à une promotion active de l'innovation et à l'intégration de fonds de placement à caractère durable. Les produits et solutions permettent ainsi au plus grand nombre de se protéger des aléas de la vie. Grâce aux analyses fournies par le logiciel Logismata (système d'analyse de prévoyance), les clients sont informés de leurs couvertures en cas de décès, d'incapacité de gains et de départ à la retraite. Ces informations leur permettent d'identifier des lacunes de couverture potentielles et de les combler avec les produits d'assurance adéquats. Nos produits d'assurance vie reposent sur une approche durable, axée sur la protection des besoins essentiels, l'anticipation des imprévus et une vision à long terme. Pour optimiser l'accompagnement, nous avons simplifié nos processus et réduit les délais de traitement, notamment grâce à notre nouvel outil d'offre intégrant une souscription automatisée au point de vente.

Fonds d'investissement à caractère durable

Bien que les fonds de placement pour les solutions de prévoyance (RythmoInvest) et le Serenity Benefit Plan n'aient pas d'ambition contractuelle d'objectif durable, le concept de durabilité est intégré dans la mesure du possible. À cet effet, les fonds qui excluent les activités controversées et ceux qui intègrent des critères ESG dans leur approche sont privilégiés. Le chapitre « Investisseur responsable » dès la page 46 présente davantage d'informations à ce sujet.

Qualité et labélisation des produits

Discussion des motifs de résiliation

De manière générale, les résiliations sont discutées au cas par cas et les motifs sont analysés. L'objectif est de déterminer quels sont les besoins qui n'ont pas été couverts par le produit et comment éviter de futurs départs de clientes et clients.

Utilisation d'outils numériques pour l'optimisation des besoins

Pour optimiser et personnaliser ses conseils, la Vaudoise recourt à des outils numériques tels que Logismata ou le calculateur de primes en ligne. En plus des informations détaillées fournies sur son site internet, elle organise régulièrement des webinaires qui permettent à sa clientèle et à ses prospects d'obtenir des informations utiles sur les différents risques et les solutions qui existent pour s'en prémunir. Un programme de transformation digitale est également en cours afin d'optimiser le parcours client et les processus par la numérisation, tout en conservant la proximité qui est une valeur cardinale du Groupe.

Sensibilisation aux nouveaux risques

Dans un environnement en perpétuelle évolution, de nouveaux risques se développent sans cesse. La Vaudoise s'efforce, d'une part, de sensibiliser ses clientes et clients aux nouveaux risques tels que la protection des données et les catastrophes naturelles liées aux changements climatiques et, d'autre part, de développer des produits adaptés aux besoins du marché.

Responsabilités, ressources et processus

Le développement des produits et services est la mise en application de la stratégie d'entreprise. Chaque création ou modification importante de produit suit un processus formel s'assurant que toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur sont impliquées. Cela inclut la prise en compte des enquêtes de satisfaction et des analyses de marchés réalisées auprès de la clientèle et des prospects. Le résultat de ce processus est synthétisé dans un document validé par le Comité de direction. Il prévoit que tout nouveau produit intègre si possible un élément de durabilité. (GRI 3 – 3)

L'innovation est encouragée et soutenue à tous les niveaux de l'entreprise. Elle fait partie des sujets de réflexion des groupes de travail chargés de l'évolution et du renouvellement des solutions d'assurance. Un groupe digital se réunit régulièrement pour hiérarchiser et coordonner les nouveaux projets proposés par des start-ups. Le Comité d'investissement digital, réunissant plusieurs membres de la Direction, valide ensuite les investissements proposés.

L'innovation issue des travaux des groupes de travail, qui se sont concertés sur les nouveaux produits et solutions d'assurance, est financée par les budgets des projets. Le Comité d'investissement digital dispose d'un budget spécifiquement alloué pour les investissements dans les entreprises digitales, qui sont soit innovantes ou qui représentent des services complémentaires à l'activité du Groupe.

Des clientes et clients disposant de statistiques d'absence avant et après l'intervention des services santé voient une diminution d'environ 30% de leurs cas d'assurance. Nous évaluons également l'impact de nos services sur la durée de l'incapacité de travail (ROI).

Indicateurs

Lors de la révision ou du développement de produits/solutions d'assurance, le groupe de travail qui révisé les produits analyse l'intégration de critères de durabilité. En 2025, cela a été réalisé pour 100% des produits/solutions d'assurance. (GRI 3 – 3, GRI 472 – 2)

Concernant l'information sur les produits et services proposés et l'étiquetage de la Vaudoise, aucun cas de non-conformité aux réglementations n'a été rapporté (avertissement, amende et pénalité inclus) en 2025.

Perspectives

En 2026, grâce à une gestion continue de l'innovation au sein de la Vaudoise, il sera non seulement possible de soutenir les projets d'innovation existants, mais aussi de motiver les départements internes à s'engager de manière permanente dans l'innovation.

La Vaudoise va poursuivre son travail d'analyse de durabilité des principaux produits d'assurances P&C avec l'objectif d'identifier de nouvelles mesures permettant de concilier qualité des produits et durabilité.

En 2026, dans le cadre de son partenariat avec Entreprise for Society (E4S), la Vaudoise fera une revue complète des critères ESG liés à ses produits et solutions d'assurance de personne de la branche Vie individuelle. E4S est une plateforme qui regroupe l'UNIL, l'IMD et l'EPFL et dont les activités d'enseignement et de recherche sont consacrées à la durabilité.

Investisseur responsable



L'activité d'investissement étant essentielle pour une compagnie comme la Vaudoise et pour l'économie en général, il est dès lors légitime de l'intégrer dans le cadre stratégique de durabilité du Groupe. Par son pilier « Investisseur responsable », la Vaudoise développe une stratégie d'investissement qui vise à concilier durabilité et performance financière.

Pour ce faire, la Compagnie met en œuvre une politique de placements durables sur l'ensemble de ses actifs financiers et mène un plan d'action spécifique pour la gestion de son parc immobilier.

OBJECTIF SUPÉRIEUR :

Conscients des effets de nos activités d'investissement, nous réduisons leur impact négatif et augmentons leur impact positif.

Placements durables

Objectif:

Nous intégrons des considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans l'ensemble de nos placements.



Face à une prise de conscience collective croissante sur les investissements durables, l'environnement réglementaire et les normes évoluent afin de définir un cadre visant une meilleure transparence et une responsabilisation des sociétés financières. Consciente de son rôle à jouer en qualité d'investisseur institutionnel, la Vaudoise est amenée à investir ses actifs financiers de manière proactive selon des critères de durabilité. Cette approche vise à favoriser les intérêts de ses parties prenantes ainsi que ceux de la société sur le long terme. En s'adaptant aux bonnes pratiques nationales et internationales en matière d'investissement responsable, la Vaudoise réduit les risques réglementaires et de réputation. (GRI 3 – 3)

Dans le cadre d'une politique de placements durables, la Vaudoise est attentive aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, notamment les Objectifs 7, 9, 11, 12 et 13. Elle favorise les investissements dans des entreprises avec de bonnes performances en matière de durabilité et renonce à investir dans celles qui ne respectent pas certains critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG). En parallèle, elle soutient des projets d'infrastructures durables. Dans l'immobilier, la Vaudoise investit dans des sites qui ont une forte demande en immeubles résidentiels et commerciaux et qui sont bien desservis par les transports publics. En outre, elle mise sur la production d'énergie durable dans le cadre de son plan d'action qui vise à réduire l'empreinte carbone de son parc.

La Vaudoise est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies depuis décembre 2019. Si certaines initiatives visant à intégrer la durabilité dans les placements étaient déjà appliquées auparavant, notamment dans la gestion du parc immobilier, cette démarche constitue un jalon important pour le développement d'une politique de placements durables cohérente et alignée sur les standards internationaux. Celle-ci se veut pragmatique, avec un niveau de sophistication adapté à la taille de l'entreprise, et dynamique au gré de l'évolution des standards du marché et des normes nationales et internationales.

La politique de placements durables de la Vaudoise s'articule autour de cinq ambitions:

- Elle intègre des critères ESG dans ses décisions de placements **(inclusion)**;
- Elle n'investit pas dans des entreprises qui sont en contradiction avec sa politique ESG **(exclusion)**;
- Elle augmente la part des placements qui ont un impact positif **(Impact Investing)**;
- Elle mène une politique d'actionnariat actif sur des questions ESG **(Active Ownership)**;
- Elle focalise son attention sur la réduction de **l'empreinte carbone** de ses placements.

Ces cinq ambitions couvrent l'essentiel des sujets propres aux placements durables. Elles se basent sur les bonnes pratiques édictées par des initiatives globales telles que les PRI (cités en préambule) ou la Global Reporting Initiative (GRI) et nationales comme l'Association suisse pour des investissements responsables (ASIR) ou la plateforme Swiss Sustainable Finance (SSF).

Impacts

Les principaux impacts par ambition sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Inclusion



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements

La Vaudoise intègre des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) dans ses décisions d'investissement. Elle considère notamment les notations ESG de prestataires spécialisés (Ethos, MSCI). Par ce biais, elle investit davantage dans les entreprises avec un bon score ESG au détriment de celles qui ne démontrent pas une performance ESG suffisante.

Pour l'immobilier, la Vaudoise intègre également des critères ESG dans la gestion de son parc (cf. Focus thématique: Immobilier).



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements

Les notations ESG reposent sur des méthodologies différentes selon les prestataires et peuvent aboutir sur des appréciations distinctes. La Vaudoise peut investir dans des entreprises qui ne font pas l'unanimité quant à leur évaluation ESG. Cependant, la Vaudoise sélectionne des méthodologies de notation ESG qui correspondent à sa philosophie d'investissement durable.

Pour l'immobilier, les étiquettes énergétiques de certains bâtiments peuvent encore être améliorées par le biais de projets de rénovation.

Exclusion



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements

Il s'agit d'éviter d'investir dans des entreprises qui vont à l'encontre des bonnes pratiques en matière de durabilité, notamment des activités sensibles ou l'implication dans des controverses sérieuses.



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements

L'impact d'une politique d'exclusion est relativement limité. Si un investisseur se contente de ne pas investir dans certaines entreprises, d'autres le feront. Cette approche n'incite dès lors pas les entreprises à améliorer leurs pratiques, mais elle permet aux investisseurs de se conformer à leurs valeurs. Aux yeux de la Vaudoise, l'engagement est un moyen plus efficace qu'une simple politique d'exclusion (cf. «Active Ownership»).

Impact Investing



Parties prenantes impactées:
Entreprises, projets spécifiques

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements

Cette approche consiste à investir dans des entreprises, des organisations publiques ou des fonds, avec l'intention de générer des impacts environnementaux et sociaux positifs en même temps qu'un rendement financier. Dans ce sens, la Vaudoise investit dans divers projets générant des impacts positifs pour l'environnement et la société (cf. Mesures).

Active Ownership



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements (actions)

L'Active Ownership permet à la Vaudoise d'utiliser son influence dans les entreprises avec un potentiel d'amélioration sur des aspects ESG.

L'Active Ownership regroupe deux concepts: le « Proxy Voting » et l'engagement.

Proxy voting: la gestion des portefeuilles actions de la Vaudoise est déléguée à des gérants externes. Ces derniers appliquent les droits de vote de la Vaudoise aux assemblées générales des entreprises dans lesquelles celle-ci détient des actions en suivant des principes ESG.

Engagement: il s'agit d'instaurer un dialogue sur la durée avec les entreprises qui ont un potentiel d'amélioration dans la gestion de leurs enjeux ESG. Par souci d'efficacité, la Vaudoise le fait par le biais d'initiatives collectives d'engagement (cf. Mesures).



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements (actions)

Il est difficile d'appliquer une politique de droits de vote uniforme entre les différents marchés. Certains ont des barrières opérationnelles qui limitent la possibilité de le faire (p. ex. les marchés émergents). Concernant les initiatives collectives d'engagement, la Vaudoise participe à un niveau adapté à sa taille et à ses ressources. L'influence de la Vaudoise par le biais de l'Active Ownership est donc relative.

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements (immobilier, actions, obligations)

La Vaudoise a mis en place un plan d'action pour réduire l'empreinte carbone de son parc immobilier (cf. Immobilier). En outre, elle influence l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions et obligations. Elle a défini un plan d'action pour piloter ses émissions financières (cf. chapitre dédié à l'empreinte carbone). Par ce biais, la Vaudoise veut participer à la décarbonisation de l'économie et limiter les impacts du réchauffement climatique sur ses principales classes d'actifs.



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

Activité à l'origine de l'impact:
Investissements (immobilier, actions, obligations)

L'impact d'une politique d'exclusion est relativement limité. Si un investisseur se contente de ne pas investir dans certaines entreprises qui sont de larges émettrices d'émissions CO₂, d'autres le feront. Cette approche n'incite dès lors pas les entreprises à améliorer leurs pratiques. L'engagement sur la thématique du changement climatique est un moyen plus efficace qu'une simple politique d'exclusion.

Objectifs, valeurs et normes

Face aux cinq ambitions de sa politique de placements durables, la Vaudoise s'est fixé des objectifs à l'horizon 2025. Ces derniers sont intégrés au cadre stratégique de durabilité validé par le Conseil d'administration du Groupe: (GRI 3 – 3)

- Inclusion et exclusion: 100% de ses placements intègrent des critères ESG.
- Impact Investing: dans la mesure du possible, elle augmente ses investissements à impact positif jusqu'à 5% de la valeur totale de ses placements.
- Active Ownership (Proxy Voting): elle exerce ses droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dans lesquelles elle détient des actions

- Active Ownership (engagement): elle établit un dialogue avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci est réalisé principalement par le biais d'initiatives collectives d'engagement.
- Empreinte carbone (immobilier): elle s'engage à réduire l'empreinte carbone de son portefeuille immobilier de plus de 30% par rapport au début des mesures en 2014.
- Empreinte carbone (actions et obligations): elle réduit l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions et obligations. Cf. plan de transition pour plus d'informations (page 117).

Le département Asset Management analyse actuellement l'impact potentiel du changement climatique, basé sur le scénario moyen du rapport GIEC (2,7 °C degrés de réchauffement d'ici la fin du siècle), sur les placements de la Vaudoise ainsi que sur sa politique d'investissement.

En 2024, la Vaudoise a mis à jour sa Charte d'investissement durable. Elle permet à la fois d'éclairer notre positionnement dans le domaine de l'investissement durable et de formaliser concrètement les cinq approches principales que la Vaudoise met en œuvre. La Charte est publiée sur les sites intranet et internet de la Vaudoise.

Mesures

Inclusion (GRI 3 – 3)

Actions et obligations

La plupart des actions suisses sont investies dans un indice spécifique adapté par Ethos à la demande de la Vaudoise. Celui-ci ajuste les pondérations de l'indice SPI large selon les ratings ESG d'Ethos et pénalise les titres avec une mauvaise gouvernance ou une importante empreinte carbone. Concernant les actions étrangères, la Vaudoise a lancé le fonds 1895 ESG Global Equities Passive. Le but de celui-ci est de répliquer la performance d'un indice ESG d'actions mondiales qui privilégie les sociétés avec une bonne notation ESG selon l'agence de rating MSCI. De manière analogue aux actions suisses, la plupart des actions étrangères de la Vaudoise sont investies dans cette stratégie indiciaire ESG. Une portion plus faible est également investie dans un indice ESG «leaders» pour les pays émergents. Il consiste à sélectionner les entreprises avec les meilleurs ratings ESG (approche best-in class selon MSCI) dans chaque secteur parmi 27 pays émergents.

Quant aux obligations et s'agissant d'une gestion plus active, les directives de gestion ont été adaptées pour intégrer des critères de durabilité portant sur les notations ESG d'Ethos pour le marché suisse et de MSCI pour les marchés étrangers.

Prêts

Les prêts aux collectivités consistent pour la plupart à des reconnaissances de dettes pour des organisations d'intérêt public avec des implications implicites sur des aspects ESG (communes, barrages, transports, etc.).

Les prêts hypothécaires intègrent indirectement certains critères ESG, notamment des critères environnementaux et sociaux qui influencent l'évaluation des biens, le risque et donc la tarification.

Immobilier et actifs alternatifs

Pour l'immobilier, la Vaudoise a rejoint l'indice SSREI qui intègre 36 critères ESG (cf. Focus thématique: Immobilier).

Pour les Hedge Funds (actifs alternatifs), un cadre ESG est en place depuis 2023 à travers une lettre de collaboration entre la Vaudoise et le gérant externe.

Pour le Private Equity (actifs alternatifs), les portefeuilles actuels sont en phase de remboursement de capital. Un nouveau programme d'investissement Private Equity a été validé en 2025 et sera mis en place en 2026. Des critères ESG, ainsi qu'une dimension d'Impact Investing, cadrent la durabilité de ce programme.

Vaudoise Umbrella Funds (VUF)

Dans le cadre de ses solutions de prévoyance RythmoInvest et Serenity Benefit Plan, la Vaudoise gère trois fonds (de fonds) de placements pour le compte de ses clientes et clients: les Vaudoise Umbrella Funds (VUF). Les fonds VUF n'ont pas une ambition contractuelle d'objectif durable. Néanmoins, dans la mesure du possible, la durabilité constitue un critère dans le choix des fonds sous-jacents. La plupart des actions suisses et étrangères sont d'ailleurs également investies dans les stratégies précitées. Bien que les VUF n'aient aucun objectif de notation ESG minimale, depuis 2022, les fiches d'information comprennent trois indicateurs de durabilité à titre d'information (source MSCI: notation ESG, empreinte carbone, screening des secteurs controversés). Ces fiches d'information sont disponibles sur le site internet www.vaudoise.ch.

Exclusion

Secteurs d'exclusion et controverses

En cohérence avec la politique de durabilité interne et celle de nos gérants externes, la Vaudoise exclut des secteurs d'activités à l'aide de différents seuils dans différents domaines. Spécifiquement, pour les placements cotés en CHF, la Vaudoise applique la méthodologie de la Fondation Ethos et exclut, à partir d'un seuil de 5% du chiffre d'affaires, les secteurs controversés. Pour son plus grand fonds d'actions étrangères, la Vaudoise réplique un indice labellisé durable avec un seuil d'exclusion de 5% du chiffre d'affaires pour les activités d'extraction du charbon thermique. Les secteurs d'activités concernés sont l'armement, le tabac, les jeux de hasard, la pornographie, les OGM, le nucléaire, le charbon thermique et les énergies fossiles non conventionnelles. La Vaudoise exclut également les entreprises qui ne respectent pas les normes nationales et internationales selon la liste mise à jour par l'Association suisse pour des investissements responsables (ASIR).

Impact Investing

Investissements ponctuels

La Vaudoise a investi dans divers projets d'impact, dont:

- **Cargo sous terrain:** un projet d'infrastructure à l'échelle nationale qui ambitionne de créer un réseau souterrain pour le transport de marchandises afin de relier les grands centres de la Suisse. L'objectif est d'alléger le trafic routier de 40% et de réduire les émissions de CO₂ grâce à des processus et des véhicules automatisés et respectueux de l'environnement. Soutenu par Loi fédérale sur le transport souterrain de marchandises, ce projet compte une dizaine d'actionnaires principaux, dont la Vaudoise.
- **AIP Infrastructure II:** un fonds danois dédié à des projets d'infrastructures pour la transition énergétique. Les investissements sont réalisés dans le secteur des énergies renouvelables en Europe et en Amérique du Nord. La Vaudoise fait partie du consortium d'investisseurs romands qui a investi dans ce fonds.
- **Global Renewable Power III:** un fonds qui investit dans des projets d'infrastructures énergétiques en Europe, en Amérique du Nord, en Asie et en Australie.
- **Astanor Ventures II:** un fonds qui investit dans des entreprises du secteur AgriFood dans les pays développés. Avec l'aide de la technologie, leur mission est de transformer le secteur agroalimentaire afin de le rendre plus régénératif, juste et résilient face aux changements climatiques.

Concernant l'immobilier, la Vaudoise compte trois sites labellisés «Site 2000 watts» (cf. Focus thématique: Immobilier). Ce label distingue les sites à la pointe en matière d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables et de respect du climat, mais aussi au niveau de la mobilité durable, d'un environnement de vie attrayant et de la qualité des bâtiments. En plus d'inclure la labélisation Minergie, ce label assure une évaluation régulière des sites (tous les quatre ans pour les immeubles en exploitation). L'objectif de cet accompagnement à long terme est de veiller à ce qu'ils continuent à se développer au lieu de ne remplir qu'une seule fois les critères requis.

Active Ownership

Proxy Voting

Pour les actions suisses, la Vaudoise suit les recommandations de vote d'Ethos. Pour les actions étrangères, les droits de vote de la Vaudoise sont largement appliqués par les gérants via le portail ISS (spécialisé pour le Proxy Voting).

Engagement

La Vaudoise prend part à trois initiatives collectives d'engagement:

- **Carbon Disclosure Project (CDP)** qui consiste à établir des exigences de transparence envers plus de 10'000 grandes entreprises pour les données liées au climat, à l'eau et à la déforestation.
- **Climate Action 100+** qui consiste à faire pression sur les 100 plus grands émetteurs mondiaux de gaz à effet de serre afin qu'ils modifient leur modèle commercial, ainsi que sur 66 entreprises supplémentaires cruciales pour une transition vers une énergie propre.
- **Business Benchmark on Farm Animal Welfare (BBFAW)** qui incite 150 entreprises de la branche agroalimentaire à adopter des conditions d'élevage respectueuses dans la production et dans la chaîne d'approvisionnement.

Empreinte carbone

Actions et obligations

En 2025, la Vaudoise continue de reporter son empreinte carbone pour ses classes d'actifs principales, en incluant l'empreinte carbone de ses obligations souveraines (cf. chapitre dédié, pages 92 à 99).

Immobilier

Un plan de réduction est en place depuis 2014 (cf. Focus thématique: Immobilier).

Responsabilités, ressources et processus

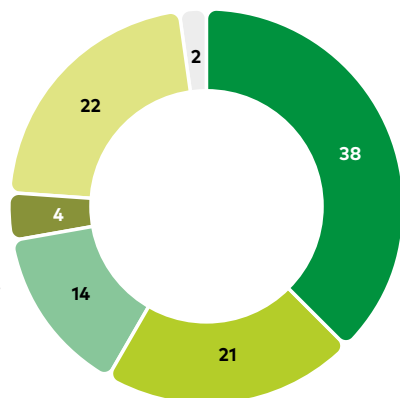
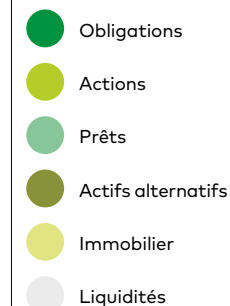
Conformément à la gouvernance du Groupe, le Comité d'investissement du Conseil d'administration (CICA) évalue la stratégie d'investissement proposée par la Direction et la recommande au Conseil d'administration. Il en va de même pour la politique de placements durables. Le département Asset Management est chargé de l'élaboration de la stratégie à proposer et de son implémentation. Pour atteindre les ambitions fixées, des objectifs annuels associés sont attribués aux responsables d'équipes. Les directives de gestion sont en outre adaptées en intégrant des critères ESG. Le respect de celles-ci par les gérantes et gérants internes et externes est vérifié par l'Investment Controller, qui est rattaché au Chief Financial Officer. La Vaudoise tient compte des aspects liés à la durabilité dans la sélection des gérantes et gérants externes. Depuis 2025, la Charte d'investissement durable de la Vaudoise est également partagée avec les gérants internes et externes. Il est attendu que ce document stratégique soit suivi. (GRI 3 – 3)

Le département Asset Management emploie une responsable ESG qui assure la mise en œuvre de la politique de placements durables et pilote son évolution en collaboration avec les différentes équipes et le Responsable durabilité de la Vaudoise. Elle représente également le département pour les projets transverses liés à la thématique de la durabilité au sein du Groupe. En ce qui concerne les ressources externes, le département sollicite des prestataires spécialisés.

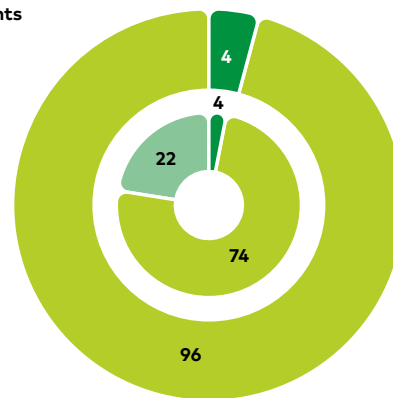
Indicateurs

Au 31 décembre 2025, 96% des actifs financiers de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie étaient gérés selon des critères ESG. Ces derniers peuvent impliquer un screening positif (critères d'inclusion) et/ou négatif (critères d'exclusion). Plus précisément, 74% des investissements présentaient un screening positif et négatif et 22% avaient un screening positif. Les investissements pouvant s'apparenter à de l'impact représentaient 2,3% de la valeur totale du portefeuille en 2025. Sur l'année, la Vaudoise a interagi sur des questions ESG avec 92% des entreprises de ses portefeuilles actions par le biais d'initiatives collectives d'engagement. De plus, son taux de participation sur ses droits de vote s'est élevé à 96,6%. (GRI 3 – 3, GRI 305 – 4, FS 11, FS 10)

Allocation d'actifs
au 31.12.2025 en %



Part des investissements
avec des critères ESG
en %



La Vaudoise a également rapporté les émissions de ses portefeuilles d'actions et d'obligations. Les données brutes sont extraites de la plateforme MSCI et agrégées par classe d'actifs selon la méthodologie «PCAF 2022. The Global Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions. Second Edition». Les émissions des actions s'élèvent à 79,08 t CO_{2e}/USD millions de chiffre d'affaires en moyenne. Concernant les obligations, les obligations d'entreprises sont séparées des obligations souveraines. Les obligations supra nationales, sous-souveraines et les obligations adossées à des titres hypothécaires sont exclues du calcul, en ligne avec la méthodologie. Les émissions des obligations d'entreprises s'élèvent à 82,3 t CO_{2e}/USD millions de chiffre d'affaires. Les émissions des obligations souveraines s'élèvent à 71,9 t CO_{2e}/USD millions GDP. Concernant l'empreinte carbone du parc immobilier de la Vaudoise, elle s'élève à 21 kg CO₂/m² en 2025; l'objectif a donc été atteint. À l'instar des années précédentes, celles-ci ont été calculées pour chaque immeuble par le bureau BG Ingénieurs Conseils.

À noter que ces mesures d'intensité comprennent les Scopes 1 et 2. Une analyse plus détaillée avec les chiffres absolus et les données de Scope 3 est disponible dans le chapitre dédié à l'empreinte carbone (voir la section en pages 97 à 99).

Perspectives

La Vaudoise entend poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie orientée autour des cinq ambitions. Il s'agit également de poursuivre l'amélioration continue de ses pratiques conformément à l'évolution des standards du marché en participant notamment aux prochains reportings des PRI.

Focus thématique: Immobilier

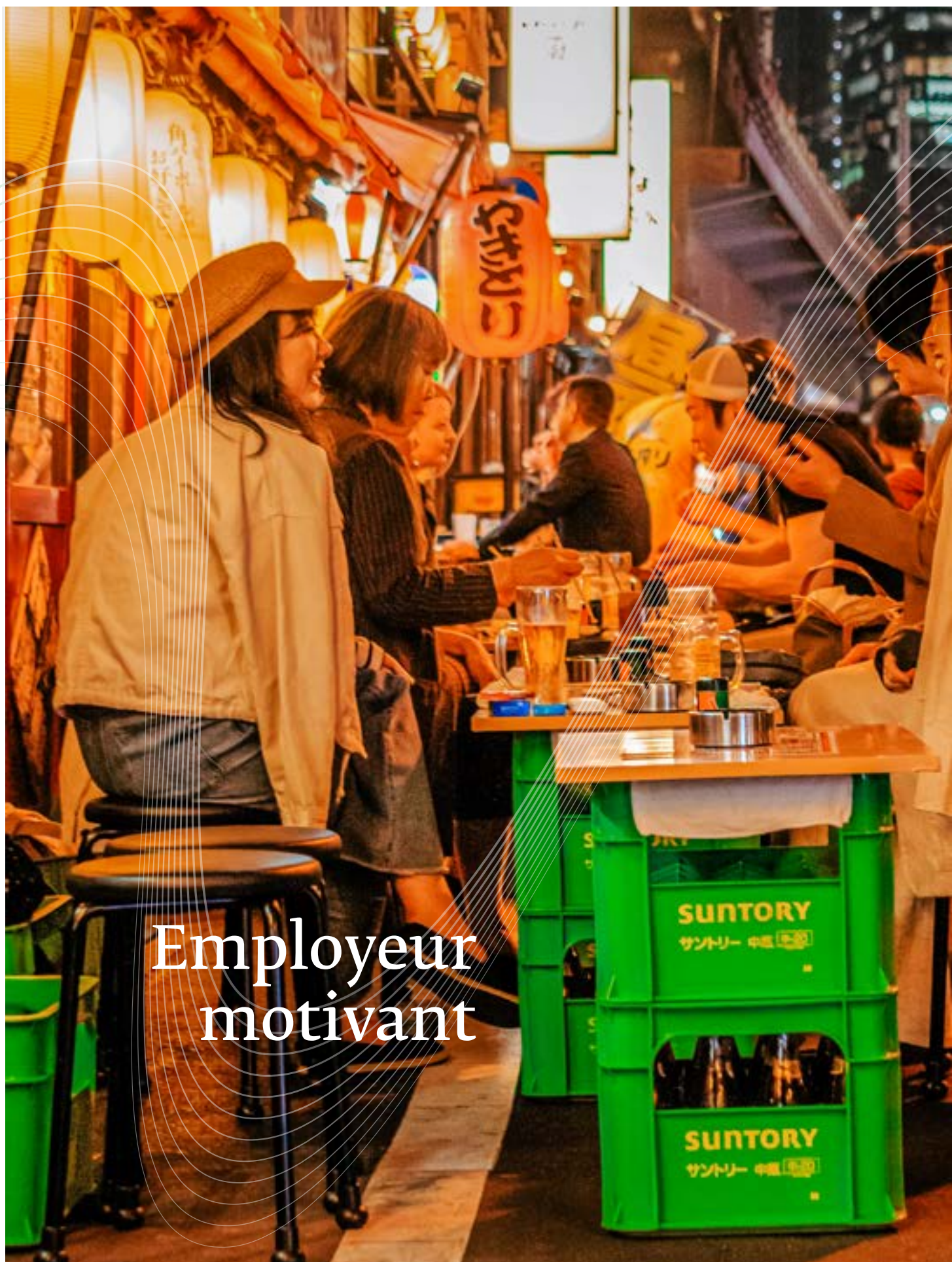
Dans sa stratégie d'investissements durables pour l'immobilier, la Vaudoise met l'accent sur les critères environnementaux, en particulier sur la réduction de son empreinte carbone, tout en considérant les aspects sociétaux et de gouvernance. (GRI 3 – 3)

Elle gère son portefeuille dans ce sens en mettant la priorité sur les actions suivantes:

- Un suivi des émissions de CO₂ en réalisant systématiquement un Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB) sur tous ses bâtiments depuis 2014. Elle vise ainsi une réduction de plus de 30% des émissions liées à l'exploitation du parc d'ici à 2025, en augmentant l'efficacité énergétique et en réduisant la part d'énergies fossiles de son portefeuille. À noter que les émissions de CO₂ sont évaluées selon la méthode standardisée du CECB par un bureau d'ingénieur externe: BG Ingénieurs Conseils.
- Un monitoring énergétique de l'exploitation de ses bâtiments est réalisé en partenariat avec la société Energo de manière à optimiser la performance des installations.
- L'intégration de mesures de résilience des bâtiments en lien avec le confort estival dans ses plans d'investissements sur le portefeuille.
- Le développement de mesures favorisant la biodiversité au travers notamment d'une charte d'entretien des espaces verts.

La Vaudoise sélectionne des projets d'investissement en intégrant systématiquement des critères de durabilité et privilégie des projets de référence labellisés en cohérence avec sa mission de rendement long terme:

- Elle a acquis en 2025 un projet qui sera certifié par un des labels de durabilité les plus exigeants dans la construction, SNBS Gold, à l'issue de sa construction. Elle a participé à la réalisation de plusieurs projets labellisés avec une vision globale de la durabilité: Bâle Erlenmatt, Lenzburg Im Lenz ou Morges Églantine («Site 2000 watts»), ou encore Liestal Weidmatt («Natur und Wirtschaft»). Ces projets combinent des critères de haute efficacité énergétique avec des aspects sociétaux favorisant l'esprit de communauté.
- Elle labélise également ses projets de construction selon le label Minergie Eco qui garantit notamment l'utilisation de matériaux sains et intègre des exigences accrues en matière de confort pour les locataires.



Employeur motivant



La Vaudoise accorde une importance capitale au bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs. Basée sur la responsabilité partagée et le respect, la mission principale de sa politique RH consiste à accompagner leur quotidien et à leur garantir sécurité, santé et stimulation dans l'exercice de leurs activités.

OBJECTIF SUPÉRIEUR:

Ensemble, nous offrons un environnement de travail sûr, sain, respectueux et stimulant.

Environnement de travail

Objectif:

Nous promouvons un climat de travail stimulant basé sur des relations empreintes de respect et de confiance et soutenons le juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



Les 2'164 collaboratrices et collaborateurs sont au cœur des préoccupations de l'entreprise. Leur bien-être physique et mental est donc primordial. Cet aspect s'inscrit pleinement dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies pour lesquels le travail décent occupe une place essentielle (ODD 8). L'ensemble de la population en âge de travailler devrait avoir la possibilité d'exercer une activité lucrative et de travailler dans des conditions décentes, raison pour laquelle la Vaudoise s'engage, entre autres, fortement en faveur de la réinsertion professionnelle. En proposant des conditions de travail équitables et modernes, la Vaudoise se positionne comme un employeur apprécié et fiable du marché. Elle met un point d'honneur à attirer et à valoriser de nouveaux talents, ainsi qu'à motiver et à fidéliser sur le long terme des collaboratrices et collaborateurs compétents dotés de connaissances techniques spécialisées, grâce à des modèles de travail attractifs. (GRI 3 – 3)

De plus, la Vaudoise s'engage en faveur de la réinsertion professionnelle de personnes en situation de handicap physique et psychique et propose plusieurs places de stage aux réfugiées et réfugiés et migrantes et migrants, à travers le programme Powercoders. Des informations supplémentaires à ce sujet se trouvent dans le chapitre « Entreprise citoyenne », pages 76 à 82.

En concordance avec ses quatre valeurs — Proches, Fiables, Humains et Proactifs —, la Vaudoise a à cœur de prendre soin de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs. Au-delà de la santé physique, la santé au travail a trait au développement de relations bienveillantes et à un climat de travail sain et serein.

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe exercent leurs activités dans le respect de l'ordre juridique, des directives internes, dont le règlement du personnel, et des principes du Code de déontologie.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Conditions de travail



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Activité à l'origine de l'impact:
Pratiques de bien-être et de fidélisation des collaboratrices et collaborateurs

La Vaudoise génère un environnement de travail sûr, sain, respectueux et motivant. Le harcèlement au travail n'est pas toléré. En outre, la Compagnie lutte systématiquement contre la discrimination et le mobbing. De plus, elle offre des modèles de travail attrayants (y compris la possibilité de travailler à domicile et à temps partiel) et permet un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Des congés maternité ou paternité supérieurs à la durée minimale légale sont également offerts aux collaboratrices et collaborateurs. L'employeur met à disposition une infrastructure informatique moderne et des postes de travail agréables. Une politique de rémunération attrayante complète l'offre de la Vaudoise.

Impacts + Positif – Négatif ! Effectif ? Potentiel ⌚ À court terme ⌚ À long terme

Santé et bien-être



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Activité à l'origine de l'impact:
Pratiques de bien-être et fidélisation
des collaboratrices et collaborateurs

La protection de la personnalité recouvre l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne, telles que l'intégrité physique, la santé physique et psychique, l'intégrité morale et la considération sociale, les libertés individuelles et la sphère privée. Il s'agit de prévenir et d'empêcher toute forme de discrimination, de permettre la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et la réinsertion professionnelle (en cas de maladie ou d'accident), ainsi que de garantir la sécurité et la santé au travail.

Objectifs, valeurs et normes

Les conditions de travail respectent les règles du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et les dispositions mises en place se veulent proactives vis-à-vis des attentes formulées par la législation. (GRI 3 – 3)

Les objectifs formulés concernant l'environnement de travail sont volontaires et sont mis en place proactivement.

Concernant la gestion des ressources humaines, la Vaudoise aspire à une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs égale ou supérieure à 85% et à un taux de démission volontaire inférieur à 10%. Parmi ses objectifs, elle veille à ce que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs soit directement associé aux résultats de l'entreprise. En outre, elle considère la sécurité et la santé au travail comme des priorités.

Mesures

Conditions de travail (GRI 3 – 3)

Conditions financières

En plus de la part de rémunération variable, la Vaudoise fait directement participer ses collaboratrices et collaborateurs internes à ses résultats, en leur versant une prime qui peut s'élever jusqu'à CHF 1'200.– en fonction des résultats de l'entreprise et en leur offrant une part sociale dans l'entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs profitent également de conditions avantageuses pour leurs assurances et de divers rabais par le biais de l'application mobile adVantage.

En matière de prévoyance, la Vaudoise finance une prime de CHF 1'000.– pour une assurance de troisième pilier et offre des prestations avantageuses via sa caisse de pension à ses collaboratrices et collaborateurs.

Infrastructure

Le bien-être et l'efficacité des collaboratrices et collaborateurs passent également par une place de travail bien pensée. La Vaudoise met à disposition de ses collaboratrices et collaborateurs une infrastructure informatique moderne ainsi qu'un aménagement des places de travail et un mobilier de qualité grâce son concept Worksmart@Vaudoise.

Télétravail et exemption de l'obligation de timbrage

Depuis 2021, les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise ont la possibilité de travailler un à deux jours en télétravail par semaine pour autant que leur cahier des charges le permette. Cette flexibilisation engendre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De plus, ce mode de travail contribue à une diminution

des besoins de mobilité. C'est également dans cet esprit que la Vaudoise a décidé de libérer une partie de ses cadres de l'obligation de timbrer dans la mesure autorisée par la Loi sur le travail. Pour ce faire, la Compagnie a signé la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) du secteur bancaire

Communication

Dans le cadre de Worksmart@Vaudoise – initiative visant à favoriser l'organisation autonome du travail, la promotion de modèles de travail flexibles et une meilleure utilisation des ressources et infrastructures –, les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de partager leur point de vue sur les mesures mises en œuvre en matière de conditions de travail. Pour les nouveaux locaux du Wankdorf, un groupe de plusieurs collaboratrices et collaborateurs a pour mission de représenter les intérêts de leurs collègues. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs a aussi la possibilité de soumettre ses questions ou idées d'amélioration pour l'environnement de travail.

Congé parental

La Compagnie offre un congé maternité de dix-huit semaines (contre les quatorze semaines prévues par la loi). Les collaboratrices qui travaillent à la Vaudoise depuis plus de trois ans peuvent même compter sur une rémunération de 100% pour l'ensemble des dix-huit semaines. Pour celles qui y travaillent depuis moins de trois ans, elles touchent 100% de leur salaire les quatorze premières semaines, puis 80% pour les quatre semaines supplémentaires. Le congé paternité est de quinze jours (contre les dix jours prévus par la loi) et est rémunéré à 100%.

Santé et bien-être

Santé

Afin de promouvoir la transversalité, les échanges informels entre collègues et la pratique d'une activité sportive, la Vaudoise dispose de plusieurs clubs sportifs et culturels. Dans les locaux du Siège, une salle de fitness est mise à disposition des collaboratrices et collaborateurs. Des cours de fitness et de yoga y sont proposés quotidiennement.

Différentes vidéos en lien avec la santé sont mises à disposition de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs via notre Learning Management System (LMS). Ils peuvent retrouver des exercices d'étirements, de fitness et des vidéos de méditation.

Bien-être

La Vaudoise organise une fois par année une semaine de bien-être au travail, destinée à l'ensemble du personnel. Dans le cadre de cet événement, des activités telles que la découverte de médecines alternatives, des massages et des cours de fitness sont proposées. La Vaudoise s'implique aussi en faveur de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs par le biais de conférences, de cours ou de défis. Afin de promouvoir la mobilité durable et permettre à ses collaboratrices et collaborateurs d'effectuer des trajets domicile-travail écologiques et bons pour la santé, la Vaudoise est partenaire de PubliBike et de Velospot. En outre, la Vaudoise met à disposition des collaboratrices et collaborateurs, qui viennent au travail à vélo ou plus généralement qui pratiquent du sport, des vestiaires et des casiers, sur le site du Siège.

En cas de maladies et d'accidents, la Vaudoise accompagne ses collaboratrices et collaborateurs grâce à un soutien psychologique et un suivi des mesures visant une ré-insertion professionnelle la plus adéquate possible, comme elle le propose à sa clientèle Entreprises assurée en pertes de gain maladie ou en LAA/CLAA.

Dans une optique de promotion de la santé, tous les cinq ans, la Vaudoise offre à ses collaboratrices et collaborateurs âgés de 45 ans et plus une participation de CHF 300.– pour un check-up.

En 2025, la Vaudoise a pris en charge les coûts de vaccination contre la grippe, offrant à celles et ceux qui le souhaitent la possibilité de se faire vacciner, et illustrant ainsi son engagement.

Enquête

Les enquêtes de satisfaction réalisées désormais chaque année permettent de mesurer le bien-être des collaboratrices et collaborateurs ainsi que de définir les axes de progrès pertinents. Les résultats sont mentionnés dans la partie consacrée aux indicateurs (voir ci-après).

Responsabilités, ressources et processus

Le Directeur général et le Comité de direction définissent les conditions de travail modernes qu'ils souhaitent conformes à l'évolution du monde du travail. Le département Ressources humaines s'assure du bon fonctionnement des mesures en vigueur et veille à ce que de nouvelles approches soient proposées et mises en place pour renforcer le bien-être des collaboratrices et collaborateurs. Au minimum une fois par année, chaque responsable planifie un entretien d'évaluation avec ses collaboratrices et collaborateurs pour faire le point sur l'année écoulée, leurs aspirations et leurs perspectives de carrière. (GRI 3 – 3)

Le Code de déontologie définit les principales règles de comportement applicables au sein de la Vaudoise. Il clarifie également le soin et la diligence à observer dans les relations d'affaires (clientèle, fournisseurs, partenaires, etc.). En 2025, la Vaudoise a publié un Guide contre toutes les formes de harcèlement et de discrimination. Ce document détaille l'engagement du Groupe à prévenir et sanctionner ces comportements. Ce document, comme le Code de déontologie et le Règlement du personnel, définit clairement les règles de comportement.

En cas de réclamation, les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser directement au département Ressources humaines ou à leur hiérarchie. Selon la problématique, le Compliance Officer Groupe peut également être contacté. Ces questions sont traitées avec la plus stricte confidentialité. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent en outre solliciter l'aide d'une personne de confiance externe, nos Trusted Office Mentors (TOMs). Il s'agit d'un service indépendant et strictement confidentiel. Il peut être utilisé lorsque les collaboratrices et collaborateurs font face à un climat de travail difficile (p. ex. stress, conflits, mobbing ou situations de harcèlement sexuel, harcèlement psychologique et discrimination) dont ils souhaiteraient parler avec une personne neutre.

Le budget permet d'organiser de nombreuses actions en lien avec la santé et le bien-être au travail. Des clubs sportifs et culturels sont ouverts à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Notre programme de formations transverses permet à chacune et chacun de maintenir ou développer ses compétences et se donner les moyens d'être plus à l'aise dans ses différentes missions. Les collaboratrices et collaborateurs sont sensibilisés à la politique de santé et de bien-être grâce à différentes actions (présentation du concept dans les agences, semaine du bien-être au travail, activités sportives, etc.).

Indicateurs

Satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

En 2025, la Vaudoise a mené une enquête de satisfaction auprès des collaboratrices et collaborateurs. Le taux de satisfaction est de 82%. Grâce aux évaluations positives obtenues dans le cadre de cette enquête de satisfaction, la Vaudoise est à nouveau certifiée Great Place to Work®. (GRI 3 – 3)

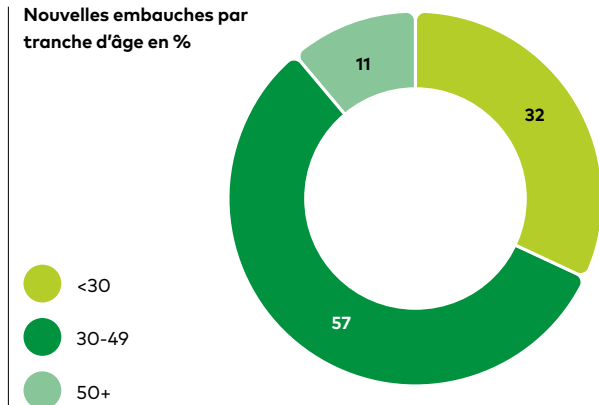
En complément des enquêtes de satisfaction mentionnées plus haut, la Vaudoise effectue des enquêtes spontanées en fonction des actualités.

Nouvelles collaboratrices, nouveaux collaborateurs et turnover

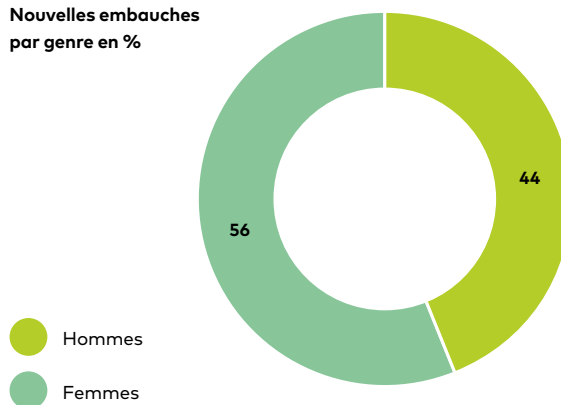
En 2025, 266 collaboratrices et collaborateurs ont rejoint la Vaudoise (-16,3% par rapport à 2024), tandis que 273 l'ont quittée (+22,9% par rapport à 2024). Le taux de démission a augmenté de 22% en 2025 (+8,3%). Ce chiffre s'explique notamment par le fait que certains projets sont arrivés à terme en 2025 et que le département Transformation digitale et Systèmes d'information a été réorganisé. À noter que, pour la première fois, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes en ce qui concerne les recrutements et les départs. (GRI 3 – 3, GRI 401 – 1)

Les graphiques ci-dessous illustrent la répartition des recrutements et des départs par âge et par genre et le taux de turnover :

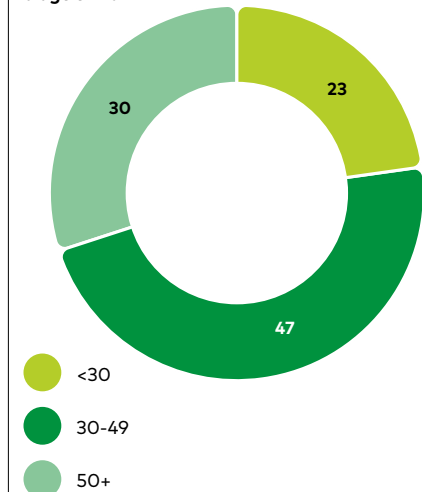
Nouvelles embauches par tranche d'âge en %



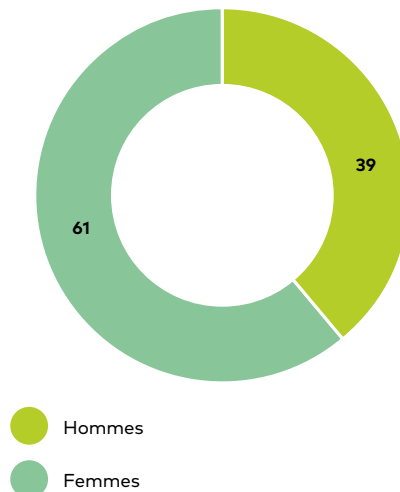
Nouvelles embauches par genre en %



Départs par tranche d'âge en %



Départs par genre en %



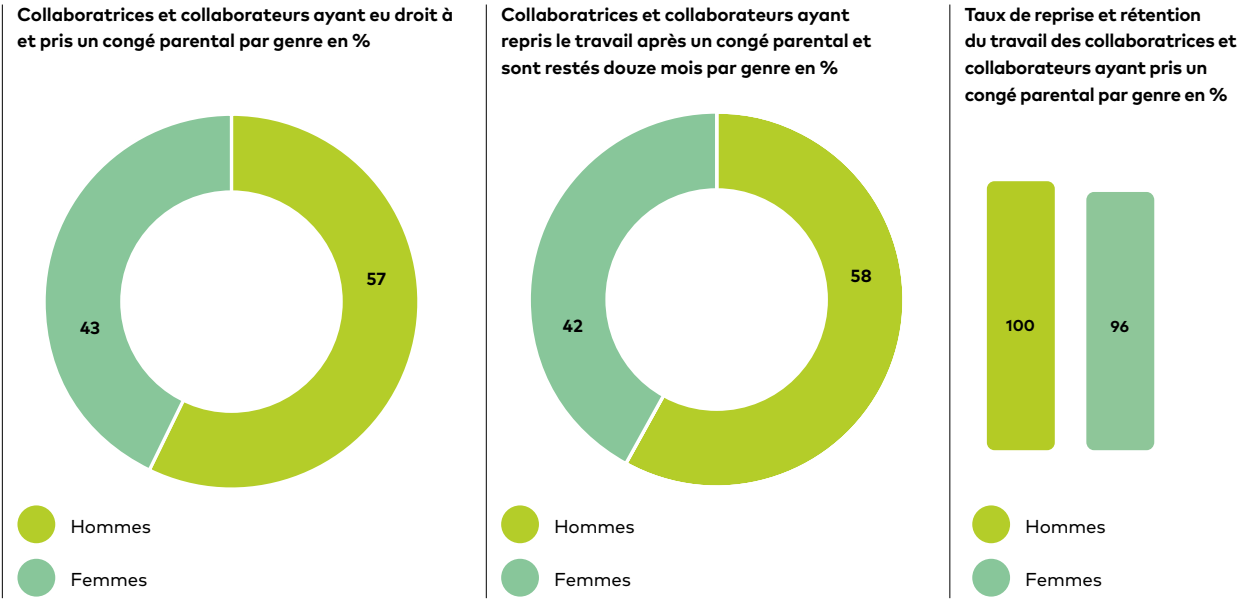
Taux de turnover en %



Congé parental*

Le nombre de collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit et pris un congé parental s'élevait à 60 en 2025, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à 2024 (54 collaboratrices et collaborateurs). 59 collaboratrices et collaborateurs ont repris le travail au cours de la période de reporting 2025 au terme d'un congé parental. Le taux de reprise du travail des collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental a atteint 100%. (GRI 3 – 3, GRI 401 – 3)

Les graphiques suivants montrent la répartition des collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit à et pris un congé parental par genre, celles et ceux ayant repris le travail après un congé parental et sont restés douze mois, et le taux de reprise et rétention du travail des collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental par genre :



* Ces chiffres concernent uniquement Vaudoise Générale et Vaudoise Vie.

Congé parental: nombre et taux de collaborateurs et collaboratrices ayant repris le travail au terme d'un congé parental par genre

	Collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit à un congé parental par genre en %		Collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au terme d'un congé parental par genre en %		Taux total de reprise du travail des collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental
	Nombre	%	Nombre	%	%
2025					
Hommes	34	57	34	58	100
Femmes	26	43	25	42	96
Total	60	100%	59	100%	

Perspectives

En 2026, la Vaudoise souhaite maintenir les mesures existantes pour garantir des conditions de travail équitables et un environnement de travail convivial. Une nouvelle semaine du bien-être sera organisée en 2026, ainsi qu'une présentation de la politique de santé de l'entreprise aux différents départements et agences. Un autre objectif consistera à chercher de nouveaux partenariats, afin d'accroître l'attractivité de la Vaudoise comme employeur, sous forme de conditions spéciales, de rabais ou de service sur le lieu de travail. Par ailleurs, en partenariat avec Great Place to Work®, notre enquête de satisfaction sera, à nouveau, menée en 2026.

Diversité et égalité des chances

Objectif:

Nous favorisons la diversité et veillons à l'équité de traitement de nos collaboratrices et collaborateurs.

La Vaudoise est présente dans toute la Suisse et propose des produits d'assurance variés à toutes les générations. Cette diversité dans les activités de l'entreprise se reflète dans les profils et les expériences de nos collaboratrices et collaborateurs, tant en matière d'âge que de genre, d'origine ethnique, de langues et de formation. La Vaudoise véhicule ainsi une image d'entreprise moderne, diversifiée et innovante, qui permet à la fois d'attirer des profils aux compétences rares et précieuses sur le marché ainsi que des jeunes talents. (GRI 3 – 3)

La thématique Diversité, Equité et Inclusion (DE&I) a pris une place importante dans les stratégies RH et durabilité en 2025. Une stratégie a été mise en place autour de cinq ambitions clés: une représentation accrue des femmes dans les postes de cadre, la transmission des connaissances entre les générations et la rétention de nos jeunes talents, la tolérance zéro envers les formes de harcèlement et de discrimination, le renforcement de la réinsertion professionnelle ainsi qu'une communication plus inclusive. Les mesures associées à ces cinq ambitions s'intègrent pleinement dans le quotidien des équipes.

En lien avec l'un des Objectifs de développement durable des Nations Unies en matière d'égalité entre les sexes (ODD 5), la Vaudoise est soucieuse de promouvoir l'égalité des chances et des salaires. En 2021, la Vaudoise a passé avec succès l'audit Logib. Il s'agit d'un logiciel mis en place par la Confédération dans le cadre de la LEg. Il permet d'analyser les éventuels écarts de salaire et de déterminer dans quelle mesure ces écarts sont imputables au genre. Les résultats sont ensuite audités. Il en ressort que la Vaudoise est parfaitement équitable du point de vue salarial (en 2021, la Vaudoise présentait 0,1% d'écart pour un seuil de tolérance fixé jusqu'alors à 5%) et qu'elle respecte la LEg. Cet audit sera à nouveau réalisé en 2026 et les résultats seront publiés dans le prochain rapport de durabilité. Des salaires équitables contribuent à la satisfaction du personnel et améliorent aussi la productivité et la motivation.

Nous favorisons la diversité tant dans le processus d'engagement que celui des promotions. Toutes nos offres d'emploi, quel que soit le taux du poste, sont ouvertes à tous les genres. Dans une optique d'équilibre vie privée et vie professionnelle, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs se voient offrir la possibilité de réduire leur taux d'occupation après la naissance d'un enfant.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Égalité



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Activité à l'origine de l'impact:
Respect des valeurs

La Vaudoise s'engage pour l'égalité de traitement de ses collaboratrices et collaborateurs, en s'assurant que personne ne soit discriminé sur la base de ses origines, de son genre ou en raison d'un handicap. Par son Code de conduite et d'éthique et le respect de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la Vaudoise s'assure que toute forme de discrimination soit exclue. De plus, des conférences et des ateliers sur le bien-être et l'égalité au travail sont organisés. La Vaudoise vise l'égalité salariale entre collaboratrices et collaborateurs à tous les niveaux hiérarchiques (en novembre 2018, elle a été certifiée Equal-Salary, puis a passé avec succès l'audit Logib en 2021).

Diversité



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Activité à l'origine de l'impact:
Pratiques de bien-être et de fidélisation des collaboratrices et collaborateurs

La protection de la personnalité recouvre l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne, telles que l'intégrité physique, la santé physique et psychique, l'intégrité morale et la considération sociale, les libertés individuelles et la sphère privée. Il s'agit de prévenir et d'empêcher toute forme de discrimination, de permettre la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et la réinsertion professionnelle (en cas de maladie ou d'accident), ainsi que de garantir la sécurité et la santé au travail.

Objectifs, valeurs et normes

Pour favoriser un développement social durable, la répartition entre les genres et les âges est au centre des préoccupations, notamment en ce qui concerne les postes de cadres supérieurs.

L'équilibre entre vie privée et professionnelle est également primordial. Au terme d'un congé parental, tant les collaboratrices que les collaborateurs ont l'opportunité de réduire leur temps de travail de 20%. Notre objectif est que d'ici fin 2026, au moins 75% des collaboratrices et collaborateurs qui reviennent d'un congé parental reprennent leur travail à un taux égal ou supérieur à 60%.

Les RH Business Partners sont sensibles à ce thème notamment dans la gestion du cycle de vie des collaboratrices et des collaborateurs.

Mesures

Égalité et équité (GRI 3 – 3)

Actions et partenariats

Depuis 2019, la Vaudoise entretient un partenariat avec la Fondation Pacte qui œuvre pour l'égalité des chances et la mixité. En 2025, nous avons renouvelé notre partenariat pour les trois prochaines années. Notre soutien permet à la fondation de produire des films sur la mixité pour les écoles. Convaincus que l'intégration d'un plus grand nombre de femmes dans les postes à responsabilités contribue à créer un environnement de travail plus équitable, innovant et performant, nos recruteurs rencontrent, en lien avec la fondation, des femmes à la recherche d'un emploi, présentant des profils variés et hautement qualifiés.

En outre, la Vaudoise participe régulièrement au Women's Contact Day, qui permet aux étudiantes et aux jeunes diplômées des hautes écoles spécialisées et des universités d'échanger avec des représentantes de premier rang d'employeurs suisses précurseurs.

Depuis juillet 2020, la Vaudoise est référencée sur le site www.respect8-3.ch et une information à ce sujet a été relayée auprès des collaboratrices et collaborateurs sur l'intranet. Le site répertorie les entreprises qui ont conduit une analyse sur l'égalité salariale. Cette analyse est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs. La Vaudoise figure sur la liste blanche, ce qui signifie qu'elle met en œuvre la loi sur l'égalité et se conforme aux dispositions légales (LEg).

Depuis 2019, plusieurs femmes se sont vu offrir une formation de leadership avec l'Effet A. L'Effet A, Défi 100 jours est un programme de développement professionnel qui vise à aider les femmes à développer leur confiance en elles, leur leadership et leur capacité à prendre des initiatives audacieuses dans leur carrière. En 2025, le nouveau pôle du département RH, Performance et Talent, a fait perdurer cette formation et a créé un rassemblement des 20 participantes au programme depuis 2019, avec l'objectif de créer un groupe de femmes inspirantes.

Diversité et inclusion

Diversité dans l'entreprise

Les cadres chargés des recrutements et des évaluations reçoivent régulièrement des informations, des sensibilisations et des formations en lien avec la diversité, l'équité et l'inclusion. À travers son Code de déontologie, son Guide contre le harcèlement et la discrimination, publié en décembre 2025, et par le respect de la LEg, la Vaudoise s'assure que toute forme de discrimination soit exclue. Dans le cas où une collaboratrice ou un collaborateur se sentirait blessé dans son intégrité personnelle, il peut contacter les Ressources humaines, le Responsable Compliance Groupe ou les personnes de confiance externes, appelées Trusted Office Mentors (TOMs). Il s'agit d'un service indépendant, externe et confidentiel.

La Vaudoise offre la possibilité de travailler à temps partiel pour toute position hiérarchique, y compris les postes de direction. Dans le cadre de nouveaux postes, la possibilité de travailler à temps partiel y est mentionnée (80-100%). En outre, pour les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent, il est possible de baisser leur taux de travail de 20% après la naissance ou l'adoption d'un enfant. La Vaudoise souhaite augmenter ce type de prestations, afin de renforcer l'égalité des chances.

La Vaudoise permet à ses collaboratrices et collaborateurs de travailler à domicile et de manière flexible, afin de concilier vie privée et vie professionnelle.

La Vaudoise s'est fixé l'objectif d'être une entreprise active dans l'insertion et la réinsertion professionnelle. Une nouvelle stratégie a été mise en place pour travailler activement avec différents partenaires comme les Powercoders ou l'École 42 à Lausanne ainsi que les Offices régionaux de placement pour l'intégration d'au minimum trois personnes par année dans nos divisions logistique et informatique.

Sensibilisation et communication

Dans le but de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à l'importance de la diversité, le département Ressources humaines organise différentes activités, telles que des conférences et des workshops sur le bien-être et l'égalité au travail. Des formations sont organisées selon les besoins et l'actualité. Ainsi, plusieurs fois par année, la Responsable de la Diversité, Equité et Inclusion communique à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs sur nos réseaux internes les détails de la démarche de la Compagnie en la matière.

Afin de s'assurer que l'environnement de travail que nous nous employons à créer soit inclusif, nous avons saisi l'opportunité d'insérer des questions en lien avec l'équité de traitement au sein de notre enquête de satisfaction Great Place To Work® renouvelée en 2025. Cette enquête a obtenu un taux de participation général de 82% et a notamment permis de révéler que nos collaboratrices et collaborateurs se sentent équitablement traités, quelle que soit leur origine ethnique (95%), leur orientation sexuelle (96%) ou leur âge (75%). Cette année, des questions plus spécifiques sur le mobbing, le harcèlement et le sentiment d'inclusion ont été posées et ont fait l'objet de toute notre attention. 87% de nos collaboratrices et collaborateurs déclarent ne pas avoir vécu de situation de mobbing envers soi ou autrui; 92% déclarent ne pas avoir vécu de situation de harcèlement ou de discrimination envers soi ou autrui; 87% pensent que la Vaudoise est une entreprise qui promeut la diversité. À la suite de ce résultat, dans le cadre de notre nouvelle stratégie DE&I, nous avons mis en place une politique spécifiquement consacrée aux sujets du mobbing et du harcèlement.

Nous avons d'ailleurs comme objectif de former 100% de nos collaboratrices et collaborateurs au processus de lancement d'alertes d'ici à fin 2026, à l'aide du guide et d'un e-learning obligatoire.

Nos équipes de communication interne et externe s'appliquent à adopter un style de communication inclusif avec des formulations épicènes et des doubles flexions. Nous veillons aussi à utiliser des visuels à la représentation équitable dans nos campagnes de communication et de publicité. Un atelier sur la Communication inclusive avec tous les départements concernés se tiendra début 2026 pour un alignement interne.

Responsabilités, ressources et processus

Le Comité de direction soutient pleinement le développement de mesures en lien avec la diversité, l'équité et l'inclusion. En collaboration avec le Responsable durabilité et un groupe de travail dédié, la Responsable Diversité, Equité et Inclusion (DE&I), rattachée au département Ressources humaines, chapeaute la conduite de ces mesures. Depuis 2025, ces mesures sont intégrées pleinement dans la stratégie RH.

Le groupe de travail est conduit par les responsables DE&I aux Ressources humaines et Durabilité au Secrétariat général et est composé de différentes collaboratrices et collaborateurs reflétant la diversité au sein de l'entreprise. Le groupe analyse et valide les mesures existantes et futures tout en s'assurant de leur bonne communication.

Par ailleurs, un monitoring de l'évolution de la mixité dans l'entreprise est effectué et des statistiques sont présentées annuellement au Comité des nominations et rémunérations du Conseil d'administration. (GRI 3 – 3)

La question de la discrimination et du harcèlement est traitée avec sérieux et rigueur. Les collaboratrices et collaborateurs qui estiment être victimes de discrimination ou de harcèlement doivent s'adresser aux Ressources humaines, au service Compliance du Groupe ou encore aux Trusted Office Mentors (TOMs). Ces questions sont traitées avec la plus stricte confidentialité. Au sein de la Vaudoise, il est possible de transmettre des réclamations de manière anonyme.

L'analyse continue des promotions (hommes/femmes) et des salaires nous permet de gérer un éventuel impact. L'outil Logib utilisé depuis 2021 analyse les éventuels écarts de salaire entre femmes et hommes et détermine dans quelle mesure ils sont imputables au genre. Les résultats n'ont démontré aucune violation de la LEg en matière de salaires. Les enquêtes de Logib, nous ont permis de confirmer que l'égalité salariale est respectée à la Vaudoise. Les responsables RH sont sensibles à l'équité salariale et y veillent tout

au long du cycle de vie de la collaboratrice ou du collaborateur (recrutement, revue des rémunérations, promotion, etc.).

Depuis 2023, la Vaudoise prend part au Diversity Benchmarking mené par l'Université de Saint-Gall. Cette étude, à laquelle la plupart des compagnies d'assurances participent, nous aide à évaluer et à améliorer nos performances en matière de DE&I. Nous pouvons ainsi suivre nos progrès au fil du temps, nous comparer à nos pairs et obtenir des recommandations pertinentes pour de nouvelles pratiques et stratégies.

Indicateurs

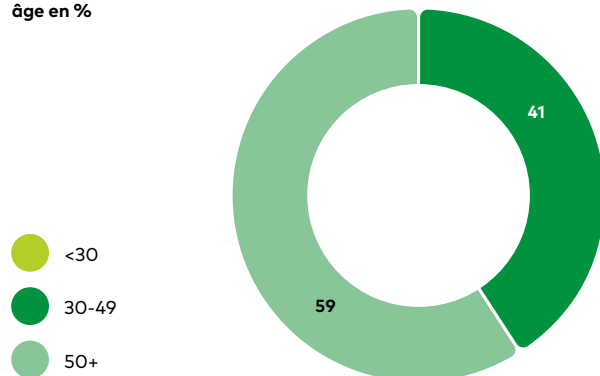
Diversité des organes de gouvernance et du personnel (GRI 3 – 3, 405 – 1)

Le Conseil d'administration de la Vaudoise est composé de 33% de femmes et de 67% d'hommes, 100% des membres ont plus de 50 ans.

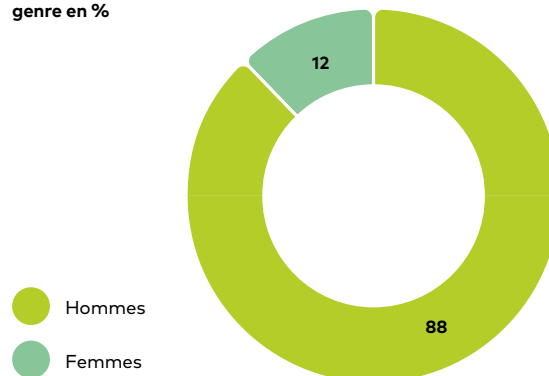
Au niveau de la Direction et des fonctions de cadres supérieurs, la représentation féminine reste encore contenue (respectivement 20% et 12% en 2025). La diminution de cadres supérieures femmes par rapport à 2024 (-3%) s'explique par quelques départs de cadres supérieures qui seront remplacées en 2026. La stratégie DE&I devrait permettre d'augmenter significativement ces résultats pour le recrutement de cadres supérieures dans les trois prochaines années.

En revanche, le nombre de femmes occupant des postes de cadres atteint 35% en 2025 et a augmenté ainsi de 1,5% depuis 2024 et de 2% depuis 2023. Les mesures mises en place dans le cadre de la stratégie de DE&I devraient permettre, là aussi, d'augmenter ce pourcentage.

Cadres supérieurs par âge en %

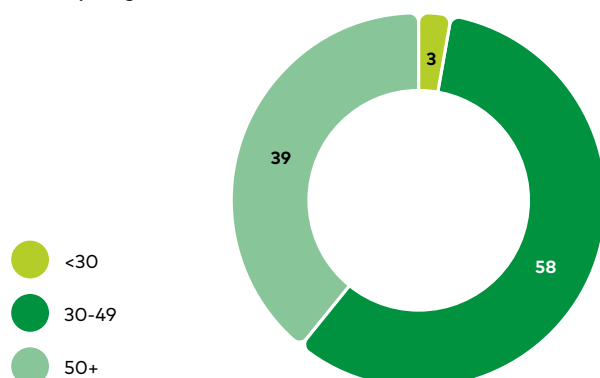


Cadres supérieurs par genre en %

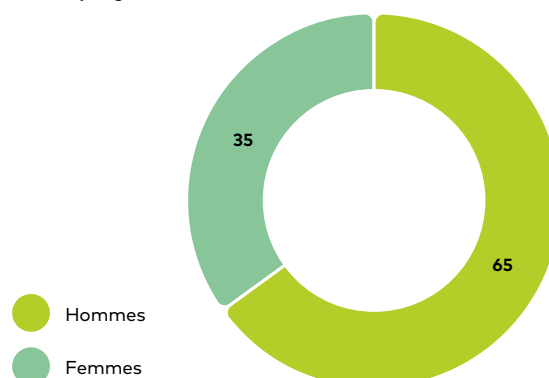


La proportion des cadres supérieurs âgés de plus de 50 ans atteint 59% (41% pour les 30-49 ans).

Cadres par âge en %

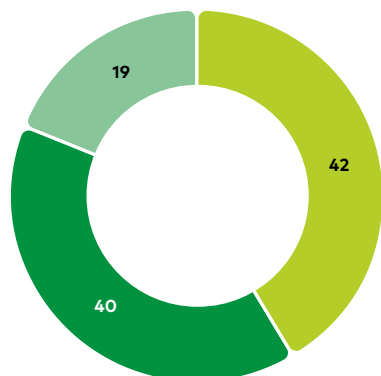
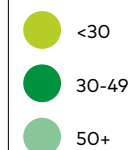


Cadres par genre en %

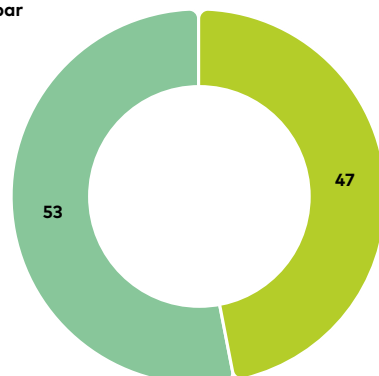
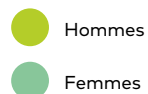


Quant aux autres collaboratrices et collaborateurs, la proportion des personnes de plus de 50 ans est légèrement inférieure aux années précédentes avec 19% (20% en 2024). Atteignant 53%, le pourcentage de femmes parmi les collaboratrices et collaborateurs non-cadres a augmenté depuis 2024 (51%).

Autres collaboratrices et collaborateurs par âge en %



Autres collaboratrices et collaborateurs par genre en %



Perspectives

Consciente des enjeux et de l'importance de la thématique, la Vaudoise prévoit, toujours en 2026, le développement des initiatives et des mesures de diversité, équité et inclusion au sein de l'entreprise. Ces dernières sont à présent pleinement intégrées dans la stratégie RH et soutenues par une communication renforcée. Offrir un environnement de travail inclusif pour toutes et tous est une priorité de l'entreprise.

Éducation et formation

Objectif:

En soutenant la formation tout au long du parcours professionnel et les mobilités internes, nous investissons dans le développement de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous sommes attentifs à leur employabilité.

La Vaudoise est convaincue qu'il est primordial de s'engager en faveur de la progression de ses collaboratrices et collaborateurs et de veiller à leur employabilité. Ceci est bénéfique tant pour les collaboratrices et collaborateurs que pour la Vaudoise. Dans cette logique, l'éducation des jeunes a toujours été un engagement important pour la Compagnie, s'agissant d'un devoir sociétal et également d'une action favorable à la préparation de la relève. (GRI 3 – 3)



La Vaudoise a à cœur de valoriser ses collaboratrices et collaborateurs en leur offrant des perspectives et un parcours professionnel par le biais de formations internes et externes (ODD 4). Dans ce contexte, elle investit en permanence dans la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs et accorde une importance particulière à la formation de ses jeunes membres. Ainsi, la satisfaction et la performance des collaboratrices et collaborateurs se renforcent et le turnover recule. La Vaudoise se positionne comme un employeur attractif et socialement responsable, et attire ainsi de nouveaux talents.

Notre investissement dans la formation de nos collaboratrices et collaborateurs va au-delà des règles, puisque nous les encourageons à se former tout au long de leur parcours à la Vaudoise. Une offre de formations étoffée soutenue par une plateforme d'e-learning est mise à leur disposition en libre accès.

Afin de leur permettre d'être à la pointe des compétences de leur métier, nous soutenons la formation continue de nos collaboratrices et collaborateurs, quels que soient leur spécialisation et leur niveau de responsabilité. Les différentes formations proposées aux collaboratrices et collaborateurs leur permettent de développer les compétences nécessaires pour la bonne marche de leur activité.

Chaque année, lors de l'entretien annuel d'évaluation, la question des compétences est discutée avec le ou la responsable hiérarchique. C'est l'occasion tant pour la ou le responsable que pour la collaboratrice ou le collaborateur d'évoquer un besoin ou un souhait de formation en lien ou pas avec une évolution potentielle.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Éducation



Parties prenantes impactées:
Jeunes, étudiantes et étudiants

Activité à l'origine de l'impact:
Gestion des apprenantes et apprenants

La Vaudoise investit dans des potentiels futurs collaboratrices et collaborateurs en proposant des stages ou une formation de base aux jeunes intéressés. De plus, elle offre des postes aux jeunes qui souhaitent suivre des études en cours d'emploi ainsi qu'aux diplômées et diplômés des hautes écoles.

Formation



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Activité à l'origine de l'impact:
Campus

La Vaudoise soutient le développement professionnel et personnel de ses collaboratrices et collaborateurs en leur offrant la possibilité de suivre des formations continues et en leur proposant un large éventail de formations. Cela leur permet d'enrichir leurs compétences techniques, professionnelles et transversales tout en progressant dans leur parcours professionnel.

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise est très attachée à son rôle d'entreprise formatrice et elle a pour ambition de former plus de 120 jeunes par année (174 en 2025). Apprenties et apprentis, Young Insurance Professional AFA, MPC ou stagiaires issus des hautes écoles: elle s'investit pleinement dans la formation des jeunes et assure la relève. La Compagnie accueille chaque année une vingtaine d'étudiantes et étudiants (en milieu et fin de cursus de Bachelor ou de Master) et leur propose une large palette de professions. Elle met des mentors professionnels à leur disposition et leur apporte un soutien permanent. Les étudiantes et étudiants réalisent des projets concrets de manière responsable et bénéficient d'opportunités d'embauche à l'issue de leur formation. La Vaudoise souhaite maintenir un nombre minimum de 100 apprenantes et apprenants dans ses effectifs. (GRI 3 – 3)

La Vaudoise a mis en place une politique de formation qui vise à soutenir le développement des jeunes collaboratrices et collaborateurs, ainsi qu'à investir dans le développement professionnel et personnel des membres de ses équipes. En mettant l'accent sur la formation tout au long de la carrière et sur la promotion de la mobilité interne, la Vaudoise s'engage en faveur de la progression de ses collaboratrices et collaborateurs et veille à leur employabilité. À l'avenir, le nombre d'initiatives de formation sera augmenté. En outre, des programmes de formation ciblés, adaptés aux besoins des différentes équipes, seront élaborés. C'est dans ce contexte que la Vaudoise s'est fixé comme objectif de renforcer le nombre d'actions de formation à destination des collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 2025.

Concernant la réinsertion professionnelle, notamment grâce au programme d'intégration de l'association Powercoders, qui met en relation des personnes issues de l'immigration et des entreprises, la Compagnie a recruté depuis 2021 plusieurs stagiaires au sein de ses équipes informatique et logistique. La Vaudoise permet aux bénéficiaires de mesures de réinsertion professionnelle ou à des personnes en situation d'invalidité d'effectuer – en

fonction de leurs capacités et des besoins – un stage rémunéré d'une durée de trois à six mois. L'objectif est de les aider à retrouver une stabilité professionnelle et partager une expérience riche sur le plan humain avec les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise (voir chapitre «Entreprise citoyenne», pages 76 à 82).

Lors de l'adjudication de marchés publics, le Conseil fédéral est chargé de tenir compte des entreprises offrant des places d'apprentissage et d'autres possibilités de formation. Notre engagement en faveur de la formation des jeunes nous permet de répondre positivement à cette demande.

Mesures

Éducation (GRI 3 – 3)

La Vaudoise propose des places d'apprentissage, des stages de maturité professionnelle commerciale (3+1 MPC), des stages «découvertes», ainsi qu'une formation initiale en assurances pour celles et ceux qui ont déjà obtenu un diplôme de secondaire II (Young Insurance Professional AFA). Elle propose des places de travail pour les jeunes qui souhaitent suivre la filière HEG en emploi, des stages de Bachelor ou de Master ainsi que des premiers emplois aux jeunes diplômées et diplômés. Enfin, les jeunes collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité d'effectuer des stages internes dans une autre région linguistique en Suisse.

Formation

Cours internes

Sur sa plateforme eCampus, la Vaudoise propose des cours de langues en ligne ou en groupe, des formations collectives en présentiel, des cours en ligne en libre accès, ainsi qu'un accès permanent aux conférences filmées. Ces formations s'adressent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Les formations dispensées dans différents domaines leur permettent d'actualiser leurs connaissances techniques/ métiers et transverses, d'évoluer dans leur carrière professionnelle et ainsi d'offrir le meilleur service possible à nos clients internes et externes. Depuis 2025, la Vaudoise offre une formation d'une demi-journée consacrée entièrement aux thèmes et enjeux de durabilité en entreprise. Cette formation est donnée plusieurs fois dans l'année.

Évolution et mobilité internes

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs a accès aux postes vacants de la Vaudoise via intranet et peut librement postuler. Si les profils correspondent aux attentes, les candidatures internes sont privilégiées par rapport aux externes. Grâce à ce principe, la Vaudoise offre aux collaboratrices et collaborateurs la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise tout en conservant leurs compétences. La mobilité interne est également abordée lors des entretiens annuels d'évaluation avec les responsables ainsi que les mesures de développement possibles. Les actions ou mesures concrètes sont ensuite étudiées au cas par cas avec le département Ressources humaines.

Des référentiels de compétences métiers et transverses sont publiés sur intranet et donnent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs une vision claire de ce qui est attendu d'eux dans leur fonction.

Entretiens

Aussi bien les managers que les participantes et participants consolident individuellement leurs connaissances acquises aux cours en appliquant activement le contenu de ces derniers au quotidien. Ces questions sont abordées lors des entretiens et l'amélioration de la performance est mesurée dans les évaluations annuelles.

Responsabilités, ressources et processus

La Direction, le management, les collaboratrices et collaborateurs sont coresponsables de la formation. Les responsables hiérarchiques abordent les souhaits de carrière et les souhaits/mesures de formation lors des entretiens annuels avec leurs collaboratrices et collaborateurs. (GRI 3 – 3)

L'équipe Campus est responsable de la mise en place des actions de formation et du suivi du budget. Elle est aussi chargée de dispenser nombre de formations métiers par le biais de ses formateurs internes, du suivi des formations, du contrôle de la satisfaction et de la planification des dates. Porteur de la culture d'entreprise, Campus est un espace de rencontres et de formations ouvert à l'ensemble des collaboratrices, collaborateurs et partenaires. Sur cette base, les besoins en formation sont définis chaque année afin que Campus planifie le budget et les actions de formation de l'année suivante.

Une personne du département Ressources humaines consacre son activité au maintien et au développement des relations avec les universités et les HES ainsi qu'au développement de la marque employeur. Une unité au sein du département Ressources humaines s'occupe des apprenantes et apprenants. À la fin de chaque parcours de formation, la Vaudoise est très heureuse de conserver une partie d'entre eux, soit dans le cadre d'une nouvelle formation (stage linguistique ou formation en emploi) soit pour un premier emploi.

Outre ses formateurs internes, une partie des formations de la Vaudoise est dispensée par des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise, personnes du terrain, appelés miliciennes et miliciens. La Vaudoise est fière de pouvoir compter sur l'implication de l'ensemble de ces formatrices et formateurs. D'une part, ces personnes forment les collaboratrices et collaborateurs au plus près de leurs besoins et, d'autre part, elles développent leur propre leadership et contribuent activement au partage de connaissances entre les différentes entités.

Des enquêtes de satisfaction sont envoyées à l'ensemble des participantes et participants à la fin de chaque cours. Les résultats permettent d'adapter la forme et le contenu des formations. Dans le cadre de l'enquête de satisfaction Great Place to Work®, 75% des collaboratrices et collaborateurs ont approuvé la question suivante: «On m'offre des formations ou des opportunités de développement utiles à mon évolution professionnelle». Dans le benchmark communiqué par Great Place to Work®, le résultat de la Vaudoise est meilleur que celui des entreprises du secteur (68%) et de celui des «CH Best Large (250+) 2023» (71%).

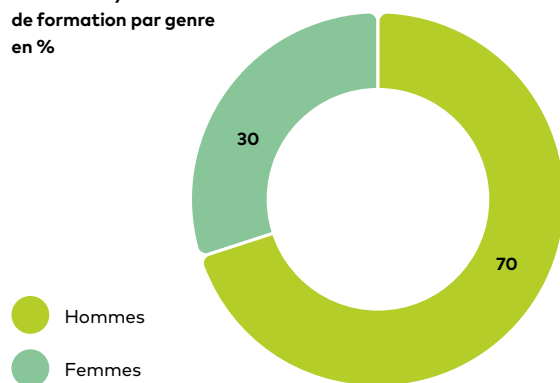
Indicateurs

Globalement, la satisfaction concernant les actions de formation sur tous les plans est très satisfaisante et s'élève à 88% (même pourcentage qu'en 2024). La moyenne des évaluations des participantes et participants s'élève à 4,4 (sur une échelle de 5). (GRI 3 – 3, GRI 404 – 1)

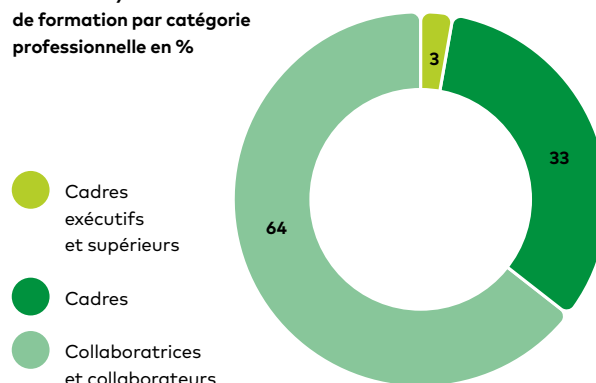
Pour l'exercice 2025, la Vaudoise a offert 234 modules de formation et de formation continue à ses collaboratrices et collaborateurs, un chiffre en nette progression par rapport aux années précédentes.

En 2025, les collaboratrices et collaborateurs ont investi un total de 53'045 heures dans la formation (en augmentation par rapport aux trois dernières années). Comme les graphiques ci-dessous l'illustrent, les hommes ont majoritairement profité de ces offres de formation, ainsi que les cadres moyens et les autres collaboratrices et collaborateurs.

Nombre moyen d'heures
de formation par genre
en %



Nombre moyen d'heures
de formation par catégorie
professionnelle en %



Entreprise formatrice, la Vaudoise a formé 174 apprenants en 2025, une augmentation de 45% par rapport à 2024.

Perspectives

Au cours de l'année 2026, la Vaudoise souhaite revoir sa palette de formations transverses pour proposer à ses collaboratrices et collaborateurs des contenus encore plus ciblés et adaptés à leurs besoins. En outre, l'approche du transfert de connaissances vers la compétence sera développée.

Entreprise citoyenne



La Vaudoise s'investit pour une société suisse forte par un engagement en faveur de la société civile, de l'art, de la culture, du sport et de la protection de l'environnement.

OBJECTIF SUPÉRIEUR:

Acteurs de proximité, nous participons activement à une société suisse plus durable.

Engagement socioculturel

Objectif:
Nous nous engageons dans des actions de promotion d’initiatives sociales et culturelles, et de protection en faveur de l’environnement.



Par son ancrage coopératif, la Vaudoise s’engage fortement pour la société et a donné naissance à plusieurs initiatives et projets qui s’inscrivent dans ce cadre. D’une part, cet engagement sociétal renforce la bonne réputation de l’entreprise. D’autre part, il permet à la Vaudoise de maintenir des liens étroits avec ses collaboratrices et collaborateurs et de motiver les nouveaux talents à adhérer à l’esprit de coopérative. (GRI 3 – 3)

En tenant compte des Objectifs de développement durable 11 et 15, la Vaudoise s’engage à protéger et à restaurer les écosystèmes terrestres, ainsi qu’à promouvoir leur exploitation durable, à assurer une gestion durable des forêts et à enrayer la dégradation des sols et la perte de biodiversité. Elle agit également en faveur des villes et des agglomérations afin de les rendre sûres, robustes et durables. Ces engagements volontaires ne sont pas fondés sur des obligations réglementaires, mais inspirés par les ODD cités ci-dessus.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Collaborations



Parties prenantes impactées:
Fondations, associations, collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients

Activité à l’origine de l’impact:
Origines coopératives

La Vaudoise est membre de la Fondation Suisse pour le Climat, de CEO 4 Climate, des Principes pour l’investissement responsable (PRI), de l’Association suisse des cadres, d’Idée Coopérative, du Centre patronal vaudois, de la Chambre vaudoise du commerce et de l’industrie, de l’association WOOD BEE, ainsi que de la Chambre vaudoise immobilière et de la plateforme Enterprise for Society (E4S). La Compagnie collabore avec des partenaires (Europ Assistance, Groupe Mutuel, Swiss Life, etc.) et propose des assurances spécifiques de haute qualité.

Engagements



Parties prenantes impactées:
Public, clientes et clients, collaboratrices et collaborateurs

Activité à l’origine de l’impact:
Origines coopératives

La Vaudoise soutient diverses actions et manifestations d’importance nationale, régionale et locale. Avec plus de 100 agences réparties dans toute la Suisse, elle soutient des actions et des manifestations dans toutes les régions et assume ainsi sa responsabilité de proximité. Elle participe aussi à des projets de volontariat d’entreprise (*involvere*).

Au travers de soutiens financiers, d’initiatives et d’actions ciblées, la Vaudoise contribue à préserver l’environnement naturel et la biodiversité et favorise la réinsertion socioprofessionnelle de plusieurs catégories de personnes.



Parties prenantes impactées:
Bénéficiaires des stages, collaboratrices et collaborateurs

Activité à l’origine de l’impact:
Origines coopératives

La Vaudoise mène plusieurs projets en faveur de l’intégration de personnes en situation de handicap physique ou propose des places de stage aux personnes réfugiées et migrantes.

Dons



Parties prenantes impactées:
Bénéficiaires des associations et fondations

La Vaudoise dispose d'un budget pour soutenir les associations et les fondations dans les domaines social, économique, environnemental et culturel.

Activité à l'origine de l'impact:
Origines coopératives

Soutien aux start-ups et PME



Parties prenantes impactées:
Start-ups

La Vaudoise a un impact sur l'économie en Suisse en soutenant les start-ups notamment dans le cadre de programmes de mentorat (p. ex. marketing, communication, finances, stratégie, aspects juridiques).

Activité à l'origine de l'impact:
Origines coopératives

Innovations



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients

Dans le domaine de l'innovation, la Compagnie produit un impact positif sur l'économie en Suisse. La Vaudoise promeut activement l'innovation en s'adaptant aux besoins du marché en rapide évolution par des solutions d'assurance innovantes et complémentaires avec des prestations de qualité (p. ex. des projets de numérisation). Ses collaboratrices et collaborateurs contribuent activement au processus d'innovation (p. ex. Vaudoise Exploration Days).

Activité à l'origine de l'impact:
Origines coopératives

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise s'engage en faveur de la réinsertion socioprofessionnelle, de l'art, de la culture, du sport sous plusieurs formes et de manifestations régionales. Elle a pour objectif d'investir chaque année une partie de ses bénéfices pour son engagement et de maintenir au minimum 20 projets *involvere*. (GRI 3 – 3)

Mesures

Collaboration (GRI 3 – 3)

La Vaudoise assume son rôle d'entreprise citoyenne en encourageant les échanges entre les différentes parties prenantes de la société suisse. Pour ce faire, elle s'engage dans de nombreux partenariats, initiatives et associations.

En 2025, la Vaudoise a établi un partenariat de trois ans avec l'Association Parc Naturel Jorat. La Vaudoise contribue à soutenir financièrement des activités de sensibilisation à l'environnement proposées par l'association. Ces activités incluent notamment un programme annuel d'activités de découverte des patrimoines du Jorat, des animations pédagogiques en forêt offertes à 80 classes par année, la mise à disposition d'un abri pédagogique pour l'école en forêt.

En 2025, la Vaudoise a poursuivi le partenariat de deux ans, débuté en 2024, avec la plateforme Enterprise for Society (E4S). Au sein de cette plateforme, l'Université de Lausanne, l'Institute for Management Development (IMD) et l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) ont uni leurs forces pour aider la société à mener la transition vers une économie plus résiliente, plus inclusive et plus respectueuse de l'environnement. Dans le cadre de ce partenariat, la Vaudoise participe ainsi au financement de la recherche académique dans le domaine de la durabilité, de l'économie circulaire et du climat.

Engagement

Journées *involvere*

Depuis 2014, la Vaudoise organise dans toute la Suisse les Journées *involvere* permettant à ses collaboratrices et collaborateurs de participer à un projet de volontariat par année. Les journées sont menées par des collaboratrices et collaborateurs, qui prennent le rôle de responsable de projet et encadrent leurs collègues durant la journée. Chaque édition rassemble environ 200 participantes et participants. Cette action met l'accent sur l'engagement sociétal dans le domaine de la réinsertion socio-professionnelle, d'aide à la personne et de la protection de l'environnement. Chaque automne, la Vaudoise organise la Journée de la Mutualité à l'attention des collaboratrices et collaborateurs qui ont participé à un projet *involvere* en cours d'année, ainsi que des représentants des associations soutenues et des membres de la Direction.

En 2025, les 23 Journées *involvere* organisées ont impliqué 232 collaboratrices et collaborateurs du Siège et des agences pour soutenir diverses organisations locales et nationales, telles que le Refuge de Darwyn, Appartenances, AFQM, il Gabbiano ou encore Stiftung Werkheim Uster.

Projets sociaux et réinsertion professionnelle

Par son identité coopérative, la Vaudoise s'engage dans diverses actions de réinsertion professionnelle, en intégrant des personnes en situation de handicap physique ou en offrant des postes de stage à des personnes réfugiées ou migrantes.

Art

La Commission artistique de la Vaudoise a été fondée en 1955 sur proposition de l'architecte du Siège de la Compagnie, Jean Tschumi. Par ses activités, la Commission veille à sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs au monde de l'art et à leur expliquer l'influence que celui-ci peut exercer sur le lieu de travail et la société.

Chaque année, la Vaudoise mandate au moins une ou un artiste suisse afin d'enrichir sa collection d'art et de mettre quotidiennement les collaboratrices et collaborateurs en contact avec des créations artistiques. Ils ont la possibilité d'accrocher une œuvre d'art dans leur espace de travail. Ces accrochages ou ces commandes d'œuvres sont accompagnés d'une communication interne qui donne des informations sur les artistes et le contexte de création des œuvres. La Commission artistique sensibilise également à l'héritage culturel et patrimonial de la Vaudoise.

En 2025, la Commission artistique a soutenu cinq projets artistiques et culturels. Sensible à la culture du bâti, la Vaudoise soutient notamment les Journées du patrimoine depuis 2018. Ces journées permettent à la population de découvrir des bâtiments habituellement fermés au public ou des musées sous un nouvel angle.

Dans le cadre des travaux de rénovation du Siège de la Vaudoise, la Commission artistique a saisi l'opportunité de mettre en lumière le patrimoine existant en restaurant les œuvres d'art historiques. Fontaines à eau ou encore peintures murales ont ainsi retrouvé leur éclat grâce au savoir-faire d'experts. Elle a également redonné vie au mobilier dessiné par Tschumi lui-même pour le Siège. De ces pièces uniques, seuls cinq fauteuils subsistaient. La Commission artistique a donc proposé de rééditer une sélection emblématique, en collaboration avec le studio lausannois Big-Game et le fabricant bernois Girsberger.

Dans le même élan, la Commission artistique a enrichi son programme d'acquisition tout spécialement pour la rénovation du bâtiment et en coordination avec les architectes et le Comité de pilotage du projet. Tout d'abord, durant le temps des échafaudages, l'artiste et architecte Nigel Peake (*1981) a réinterprété graphiquement

la typologie architecturale du bâtiment sur une bâche enveloppant le bâtiment. Puis, deux artistes contemporains, Claudia Comte et Yann Gross, ont été invités à inscrire leurs œuvres dans la continuité du dialogue entre art et architecture. Des photographies de ces différentes étapes de la rénovation du bâtiment des Cèdres ponctuent le rapport annuel 2025.

Fondation Suisse pour le Climat

En 2008, la Vaudoise a participé à la création de la Fondation Suisse pour le Climat (Klimastiftung Schweiz). Depuis lors, la Vaudoise soutient activement la Fondation dont la philosophie est alignée avec sa stratégie de durabilité. La Vaudoise est représentée au sein du Conseil de Fondation et du Conseil consultatif et, à ce titre, contribue au développement de la Fondation. Par ailleurs, chaque année, la Vaudoise reverse à la Fondation le montant reçu de la part de la Confédération au titre de la redistribution de la taxe d'incitation CO₂ sur les combustibles. Les fonds alloués par les 32 entreprises partenaires, dont la Vaudoise, servent à soutenir des petites et moyennes entreprises dont les projets contribuent à la protection du climat en Suisse et dans la Principauté du Liechtenstein. Depuis sa création, la Fondation a accordé plus de 40 millions de francs en Suisse et au Liechtenstein. Sur ce montant, plus de 22 millions de francs ont été alloués à quelques 220 projets de développement de produits innovants, le reste a été alloué à quelques 1'500 PME pour des projets d'efficacité énergétique et climatique.

Sport

Guidée par son identité coopérative et appuyée par sa politique de sponsoring, la Vaudoise s'engage pour les sports populaires et les manifestations régionales. De la même manière, elle soutient le Campus de la Vaudoise aréna qui rassemble des clubs sportifs résidents et non-professionnels tels que natation, tennis de table, escrime, patinage et hockey.

Depuis 2022, la Vaudoise s'engage auprès de la relève suisse du tennis en soutenant les ramasseuses et ramasseurs de balle des tournois des circuits ATP/WT/ITF. Ce soutien s'est renforcé par une contribution financière octroyée aux clubs de tennis auxquels appartiennent les participantes et participants des tournois Vaudoise Junior Champion Trophy.

Dons RSE

En complément des mesures citées ci-dessus, la Vaudoise dispose d'un budget dédié aux dons RSE. La Vaudoise soutient notamment des associations et fondations actives dans l'insertion et la réinsertion socioprofessionnelle, ainsi que dans l'intégration sociale. La Vaudoise accorde également une grande importance à la promotion de la formation, de l'éducation, de la diversité et de l'inclusion dans l'économie suisse. En outre, nous avons aussi à cœur de soutenir par des associations actives dans le domaine environnemental.

Au total, une vingtaine d'associations a bénéficié de notre soutien financier cette année. Parmi elles, la Fondation Pacte œuvre, à travers des mesures concrètes de formation et sensibilisation, à la promotion d'une meilleure mixité dans les entreprises suisses.

Innovation

Participation des collaboratrices et collaborateurs dans le processus d'innovation

Chaque trimestre, la Vaudoise organise des Exploration Days, durant lesquels les collaboratrices et collaborateurs peuvent développer une idée, découvrir de nouvelles technologies ou lancer un projet, le tout en une journée. Le Département Transformation digitale et Systèmes d'information (TDSI) met à disposition un

programme pour ce concept, mais l'élaboration des thèmes s'opère de manière autonome. Ce type d'initiatives contribue à instiller de la motivation parmi les collaboratrices et collaborateurs et à créer des groupes de travail transverses dédiés à l'innovation.

Responsabilités, ressources et processus

La politique de mécénat et de dons est conduite par le Secrétariat général, en collaboration étroite avec le CEO. Le Secrétariat général est ainsi responsable des Journées *involvere* et de la Commission artistique. C'est également sur la base de ses propositions que les dons qui correspondent aux engagements de la Vaudoise sont décidés par le Comité de pilotage Durabilité. Quant à la division Brand Management, responsable de la communication commerciale et de la gestion de l'image de marque, elle gère les événements et les campagnes pour la promotion de jeunes athlètes ainsi que les manifestations culturelles et sportives populaires. (GRI 3 – 3)

La Commission artistique est présidée par la Secrétaire générale et peut compter sur l'expertise d'une historienne de l'art et curatrice, ainsi que d'une coordinatrice pour la gestion de la collection, l'organisation d'événements et l'opérationnel.

Indicateurs

En 2025, 232 (197 en 2024) collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise ont dédié 2'088 heures aux projets de volontariat, soit neuf heures par personne. Dans le cadre des Journées *involvere*, la Vaudoise s'est engagée auprès de 20 organisations d'utilité publique en Suisse pour offrir un total de 23 journées de volontariat. Un jour de travail par année est mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour la participation à un tel projet. Le taux de participation des collaboratrices et collaborateurs a augmenté de 17% entre 2024 et 2025.

En 2025, la Vaudoise a investi un budget important de CHF 756'800.– en faveur d'initiatives sociétales, que ce soit des dons RSE en faveur d'associations sociales et environnementales, des actions dans le domaine de l'art et de la culture ou pour le sponsoring d'événements sportifs soutenant la relève du tennis en Suisse.

En ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle, depuis plus de cinq ans, la Vaudoise organise des stages permettant à des hommes et des femmes de réintégrer le monde de l'entreprise. En 2025, cinq postes de stages ont pu être proposés.

Perspectives

L'ensemble de ces mesures font partie des plans d'action de la Vaudoise depuis plusieurs années et vont se poursuivre dans les années à venir.



Gestion consciente des ressources et du climat



La Vaudoise s'investit pour une société suisse forte par la mise en œuvre d'une gestion consciente des ressources et du climat, en prenant des mesures au niveau énergétique, en suivant une politique d'achats durables et en réduisant son empreinte carbone.

OBJECTIF SUPÉRIEUR:

Au travers d'actions et d'investissements coordonnés, la Vaudoise s'engage à optimiser l'utilisation des ressources et à prendre des mesures pour protéger le climat.

Énergie

Objectif:

Nous travaillons sur la réduction de notre impact environnemental par des économies d'énergie et des choix favorisant les énergies renouvelables.



La thématique de l'énergie mobilise la Vaudoise comme la plupart des entreprises depuis de nombreuses années. Pour réduire son empreinte carbone dans le domaine de l'énergie, la Compagnie s'efforce de réduire la quantité d'énergie consommée par ses bâtiments, de moderniser ses installations techniques afin d'optimiser la consommation et d'utiliser une énergie d'origine durable. (GRI 3 – 3)

Par des initiatives actives d'économies d'énergie, telles que des innovations favorisant des solutions énergétiques durables, la Vaudoise s'engage à concrétiser les Objectifs de développement durable 7 et 13, qui visent respectivement à assurer des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables, et à lutter contre le changement climatique.

La politique et les engagements relatifs à la consommation d'énergie ont pour objectifs de maîtriser, voire de réduire la consommation globale du Groupe Vaudoise et d'adapter ses infrastructures vers des énergies renouvelables.

Les engagements pris sur le sujet des économies d'énergie vont au-delà des obligations légales (Convention d'économie d'énergie avec l'autorité pour grands consommateurs, selon la Loi cantonale sur l'énergie). En effet, les premières mesures datent de 2007, avant la révision des lois sur l'énergie. Elles s'appliquent pour l'ensemble de nos infrastructures, alors que les obligations légales se concentrent sur le site du siège social de Lausanne, au titre de grand consommateur.

Actuellement, nous n'appliquons pas d'instruments intergouvernementaux pour la politique et les engagements pris en matière d'économie d'énergie ou d'énergie (non) renouvelable. Une approche pragmatique sur ce thème dans les activités opérationnelles de la Vaudoise permet de réaliser des résultats positifs chaque année.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Énergie non renouvelable



Parties prenantes impactées:

La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

La consommation d'électricité pour les propres bâtiments de la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 4% de combustibles non renouvelables. La consommation d'énergie pour le chauffage des bâtiments utilisés par la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 47% de combustibles non renouvelables.

Énergie renouvelable

**Parties prenantes impactées:**

La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

96% de l'électricité et 42% du chauffage proviennent de sources renouvelables. La Vaudoise a adapté la plupart de ses contrats de fourniture d'électricité afin de s'approvisionner exclusivement en électricité issue de sources d'énergie renouvelables.

Efficacité énergétique

**Parties prenantes impactées:**

La Vaudoise

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, modernisation des infrastructures

Des économies d'énergie sont atteintes grâce à l'installation d'équipements à faible consommation (lampes LED, appareils à faible consommation, moteur à variation de fréquence, modernisation des régulations de chauffage, etc.), la modernisation des infrastructures (siège social et agences) ainsi qu'une adaptation des locaux aux changements climatiques actuels et à venir.

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise s'efforce en permanence de réduire son impact sur l'environnement. Depuis 2007, elle s'est fixé l'objectif de réduire sa consommation globale d'énergie. En 2018, elle a mis en place une convention avec la Confédération pour diminuer la consommation d'énergie de 8% sur dix ans pour le site du Siège. Cet objectif est largement dépassé. Ces efforts concernent les propres émissions de la Compagnie, notamment celles des bâtiments et de l'énergie, mais aussi des produits et des installations. (GRI 3 – 3)

Elle s'est fixé deux objectifs, pour lutter contre le changement climatique au niveau énergétique:

- Un approvisionnement électrique provenant d'un courant renouvelable. La Vaudoise a pour objectif d'alimenter 100% de ses besoins en électricité à l'aide de ressources renouvelables jusqu'à 2025;
- Les économies d'énergie, grâce à l'installation d'équipements à faible consommation (lumières LED, appareils à faible consommation d'énergie, moteur à variation de fréquence, etc.) jusqu'à 2025.

La Vaudoise s'appuie sur l'application des bonnes pratiques du marché. Les objectifs d'économies d'énergie ont été fixés de manière volontaire, depuis 2007, par la Compagnie afin de réduire sa consommation énergétique (principalement électrique). Les objectifs décidés en interne ont été atteints grâce à la modernisation des nombreuses infrastructures dans les locaux de la Vaudoise et par l'utilisation de LED lors de la rénovation des bureaux et des enseignes. En 2018, pour répondre aux exigences de la Loi sur l'énergie (efficacité énergétique des grands consommateurs), la Vaudoise a signé une convention d'objectifs universels avec l'autorité, pour son site du siège social de Lausanne. D'ici 2027, l'efficacité énergétique totale pondérée devra s'améliorer de 5%. Chaque année, un audit de contrôle confirme que les mesures mises en place permettent de suivre la trajectoire d'objectifs. À la fin de l'année 2024, nous avons déjà atteint une amélioration de l'efficacité énergétique de 24% (22% en 2023) par rapport à 2018. Les actions réalisées, en collaboration avec différents fournisseurs privés, concernent la modernisation des consommateurs d'électricité, ainsi que les mesures de protection thermique pour nos différentes infrastructures. Des mesures sont prises afin de convertir toutes les fournitures d'énergie électrique en source de type renouvelable. Pour le chauffage, notre site de Lausanne est raccordé au chauffage à distance de la Ville de Lausanne. Nous bénéficions donc des

efforts environnementaux des autorités communales sur ce thème. Pour les autres sites, des actions concernant l'énergie de chauffage seront étudiées à l'avenir, dans la mesure de notre statut de locataire.

Mesures

Énergie non renouvelable (GRI 3 – 3)

La grande majorité des contrats de fourniture d'énergie électrique ont été modifiés afin de privilégier du courant uniquement renouvelable.

Énergie renouvelable

En fonction des propositions reçues de la part des distributeurs d'électricité, nous choisissons des contrats avec 100% d'énergie renouvelable. Depuis 2022, nous favorisons les initiatives pour l'électricité locale. Seuls quelques fournisseurs distribuent encore de l'énergie dont la provenance n'est pas définie.

Au total, sur le site de son Siège à Lausanne, la Vaudoise dispose au total de 88 panneaux solaires, dont 35 qui ont été installés en 2025 dans le cadre de la rénovation du bâtiment historique du Cèdre 1.

Des actions en faveur de l'énergie renouvelable locale sont en cours d'analyse.

Efficacité énergétique

Au niveau de l'infrastructure des bâtiments, la Vaudoise adapte ses locaux en tenant compte des fortes chaleurs de l'été et se prépare dans le cas où des problèmes d'infrastructures surviendraient en raison de fortes pluies ou d'orages violents. De manière générale, dans tous les bâtiments où travaillent les collaboratrices et collaborateurs (Siège et agences), la climatisation n'est pas installée. De plus, une approche basée sur les économies d'énergie est appliquée dans les projets de modernisation des infrastructures. En 2025, le bâtiment historique du Siège (Cèdre 1) a fait l'objet d'une rénovation. Les travaux menés, qui se sont achevés en décembre 2025, ont permis des gains substantiels en matière d'efficacité énergétique grâce à d'importants travaux sur l'étanchéité de l'enveloppe du bâtiment ainsi que l'isolation de ses toitures. La remise à neuf de l'entièreté des installations des techniques du bâtiment, pilotés par l'intelligence du bâtiment en fonction de la météo, permet une régulation optimum des températures et de la lumière. En outre, la Vaudoise veille à utiliser des matériaux durables dans le cadre de ces travaux de rénovation.

Label WELL GOLD

La rénovation du bâtiment Cèdre 1 a été réalisée en conformité avec le label WELL Gold. Le respect du label WELL Gold garantit des espaces de travail favorisant directement le bien-être des collaboratrices et collaborateurs grâce à une série d'exigences portant sur la qualité de l'air intérieur, l'accès à une eau saine, une gestion optimale de la lumière naturelle et artificielle, ainsi qu'un confort thermique et acoustique amélioré. Ces standards assurent également l'utilisation de matériaux limitant les émissions nocives et intègrent des mesures visant à soutenir la santé mentale, notamment par la création d'environnements calmes, équilibrés et propices à la concentration. À travers ces différents volets, le bâtiment offre un cadre de travail sain, confortable et durable, en ligne avec les meilleures pratiques internationales en matière de santé et de bien être au travail.

Responsabilités, ressources et processus

La responsabilité stratégique de la protection de l'environnement incombe au Comité de direction qui fixe les objectifs liés aux changements climatiques. La responsabilité opérationnelle est assumée par le chef de la division Corporate Real Estate. Dans le cadre de l'approche d'économies d'énergie, un budget spécifique est alloué à la modernisation des infrastructures. La Vaudoise ne prévoit pas de mécanisme de plainte spécifique aux changements climatiques, mais une réclamation d'ordre général peut être effectuée. (GRI 3 – 3)

Les processus internes de décision et de financement des mesures d'économie d'énergie ont respecté la politique d'achat d'entreprise. Ces dernières années, l'organisation s'est orientée sur les axes contrôlés à 100% par l'exploitation des infrastructures de la Vaudoise. Les investissements ont permis la modernisation des installations utilisées par l'entreprise. La consommation d'énergie de chauffage, qui dépend de la position de locataire ou propriétaire dans les différentes infrastructures, devra encore être intégrée dans la surveillance du système et dans la gestion des impacts.

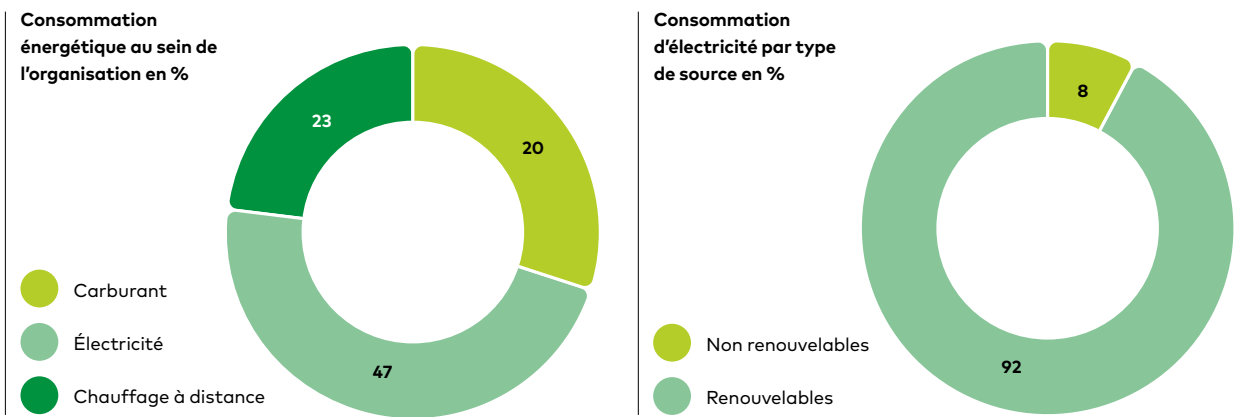
L'efficacité des mesures est contrôlée de manière simple au travers des relevés annuels de consommation. Les résultats sont présentés à la personne responsable des infrastructures, qui les évalue et en informe le CFO. Un audit a lieu annuellement pour le suivi de la convention d'objectif au niveau du siège social de Lausanne. À l'avenir, une attention particulière devra être portée sur les décomptes de chauffage remis par les propriétaires afin d'agir sur cet axe d'économies potentielles. Pour le site du Siège, l'efficacité des mesures est analysée selon un rapport d'évaluation obligatoire dans le cadre de la convention d'objectif universelle établie avec la Confédération.

Au-delà des actions d'économie d'énergie sur les installations centralisées et par le remplacement des appareils par des équipements modernes, la sensibilisation du personnel est une nouvelle étape importante.

La mise en place de mesures s'est concentrée sur la modernisation d'installations et d'équipements. Les fournisseurs ont participé à la mise à disposition de matériaux et de solutions moins gourmande en énergie. Le critère des économies d'énergie dans le choix des produits équipant les infrastructures d'exploitation est appliqué depuis plus de dix ans. Au niveau de la fourniture d'énergie, des discussions sont en cours avec les distributeurs afin d'améliorer le type d'énergie fournie (renouvelable) et sur notre consommation.

Indicateurs

En 2025, la consommation énergétique au sein de la Vaudoise était d'environ 22'984'264 MJ, soit une légère augmentation de 4% par rapport à l'année précédente. 30% de la consommation totale provient de l'énergie du chauffage (sans le chauffage à distance) et de la mobilité (carburant), et 70% de la consommation d'électricité (incluant le chauffage à distance). Pour l'électricité, 92% de l'énergie provient de sources renouvelables. (GRI 3 – 3, GRI 302 – 1, GRI 302 – 2, GRI 302 – 3)



Le tableau ci-dessous détaille la consommation d'énergie au sein de l'entreprise: (GRI 302 – 1)

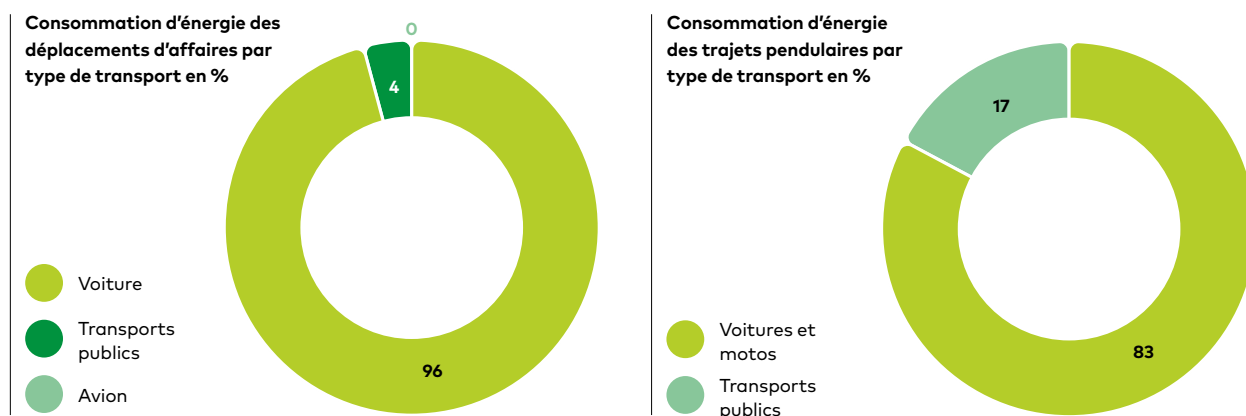
Consommation énergétique au sein de l'organisation

	Unité	Valeur
Consommation énergétique totale	MJ	22'984'264
Consommation de carburant totale	MJ	9'161'753
Consommation de carburant provenant de sources non renouvelables	MJ	
– Gaz naturel	MJ	4'503'233
– Mazout	MJ	4'366'148
– Diesel	MJ	210'840
– Essence	MJ	81'531
Consommation de carburant provenant de sources renouvelables	MJ	
– Biogaz	MJ	-
Consommation d'électricité	MJ	9'286'711
Consommation d'électricité provenant de sources renouvelables	MJ	8'497'606
– Courant électrique, 100% renouvelable	MJ	8'459'806
– Propre production électrique	MJ	37'800
Consommation d'électricité provenant de sources non renouvelables	MJ	789'105
– Courant électrique, mix	MJ	789'105
Chauffage à distance	MJ	4'468'710

La consommation énergétique décrite inclut la consommation d'électricité et de chauffage, la consommation de refroidissement et de vapeur n'étant pas pertinente. La Vaudoise ne vend pas d'énergie de chauffage, d'électricité, de refroidissement ou de vapeur. Sur le site de son Siège, elle possède une installation photovoltaïque qui a produit 37'800 MJ d'énergie électrique en 2025 (+37% par rapport à 2024). Cette énergie est autoconsommée à 100%.

La consommation énergétique en dehors de l'organisation, notamment en raison de la mobilité, s'élève à 53'313'708 MJ en 2025 et a été significativement réduite grâce à notre plan de mobilité durable (-17% par rapport à 2024). La majeure partie de cette consommation d'énergie provient des déplacements d'affaires en voiture (15'735'395 MJ) et des déplacements pendulaires en voiture (30'232'033 MJ). En large partie grâce à l'offre d'un abonnement demi-tarif CFF à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise, mise en place en 2025 dans le cadre de notre programme de mobilité durable, les trajets pendulaires en voiture ont baissé de 18% depuis 2024. Les trajets pendulaires en transports publics ont enregistré une augmentation de 29%.

De même, la réduction importante de 27% des trajets professionnels en voiture est liée, en grande partie également, à la mise en place du plan de mobilité durable et à une nouvelle directive interne sur les trajets professionnels. L'utilisation des transports public, dans le cadre des trajets professionnels, a augmenté de 22%.



Le tableau ci-dessous et les chiffres mentionnés dans ce paragraphe incluent les catégories pertinentes de la consommation énergétique en dehors de l'organisation: (GRI 302 - 2)

Consommation énergétique en dehors de l'organisation

	Unité	Valeur
Consommation énergétique totale en dehors de l'organisation	MJ	53'313'708
Déplacements d'affaires	MJ	16'444'488
– Voitures	MJ	15'735'395
– Transports publics	MJ	611'554
– Avion	MJ	97'538
Trajets pendulaires	MJ	38'869'220
– Consommation d'énergie bureau à domicile	MJ	323'233
– Voitures et motos	MJ	30'232'033
– Transports publics	MJ	6'305'353
– À pied, vélo	MJ	8'600

Les calculs sont basés sur les données brutes collectées dans le cadre du bilan carbone. La plupart des données brutes relatives à la consommation d'énergie ont été fournies en kilomètres et ont été converties en kWh à l'aide de la base de données Mobitool.

Perspectives

Étant locataires de 124 sites sur le territoire suisse, nous ne bénéficions pas d'une maîtrise directe des conditions de chauffage et d'isolation des infrastructures. Cet axe de mesures doit maintenant être développé par des contacts bilatéraux avec les propriétaires et des choix de locaux respectueux du climat lors du développement de nouveaux projets.

Empreinte carbone

Objectif:

Nous travaillons sur la réduction de notre impact environnemental.



Le changement climatique constitue l'un des principaux défis politique et sociétaux de notre époque. Les dommages naturels qui en découlent représentent des risques importants pour la branche de l'assurance. La Vaudoise est une société de services financiers et d'assurances, sans activité en dehors du territoire national. Dans ce sens, l'empreinte carbone de la Vaudoise reste modeste en comparaison à d'autres secteurs, surtout en ce qui concerne ses émissions CO₂ directes. Cependant, consciente de l'urgence climatique et de sa responsabilité d'entreprise, la Vaudoise entend réduire significativement ses impacts négatifs sur l'environnement. (GRI 3 – 3)

La réduction des émissions de carbone est liée aux engagements pris sur le sujet des économies d'énergie. Dans ce contexte d'innovation favorisant des solutions énergétiques durables, la Vaudoise s'engage à concrétiser les Objectifs de développement durable 7 et 13, qui visent respectivement à assurer des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables, et à lutter contre le réchauffement climatique.

En parallèle des activités opérationnelles de l'entreprise, les émissions financières — des émissions indirectes —, liées aux investissements du Groupe, représentent la partie la plus importante du total des émissions de gaz à effet de serre. Pour cet exercice, la Vaudoise a reconduit un bilan carbone portant sur les émissions opérationnelles (Scope 1, Scope 2 et une partie du Scope 3), en partenariat avec Swiss Climate, un cabinet spécialisé dans la durabilité. La Vaudoise a également procédé au calcul des émissions associées aux activités d'investissement de l'Asset Management. Le bilan carbone intègre les trois principales classes d'actifs financiers, à savoir l'immobilier, les actions et les obligations. Le calcul se base principalement sur des données MSCI et la méthodologie «PCAF 2022. The Global Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions. Second Edition» (PCAF). La réduction de l'empreinte carbone est d'ailleurs une ambition stratégique de l'axe «Investisseur responsable» (cf. chapitre dédié, pages 46 à 55).

Les engagements et les mesures de la Vaudoise vont au-delà des obligations légales. Elles s'appliquent pour l'ensemble des infrastructures, alors que les obligations légales se concentrent sur le site du siège social de Lausanne, au titre de grand consommateur. Dans le cadre des infrastructures d'exploitation, nous n'avons pas recours à des instruments intergouvernementaux.

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées:

Vaudoise exploitation, propriétaires des locaux

L'empreinte carbone de la Vaudoise a un impact négatif sur l'environnement.

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, chauffage des infrastructures



Parties prenantes impactées:

Vaudoise exploitation, collaboratrices et collaborateurs, fournisseurs d'énergies

La Vaudoise s'engage à la réduction de son empreinte carbone à travers des mesures ciblées et investit dans la sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs.

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, achats d'énergie

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise s'efforce en permanence de réduire son impact sur l'environnement. Elle assume la responsabilité de son empreinte carbone tout au long de sa chaîne de valeur et essaie de réduire celle-ci ou d'opter pour des solutions plus durables lorsque cela est possible. (GRI 3 – 3)

C'est dans ce contexte que la Vaudoise s'est fixé un objectif de réduction de son empreinte carbone d'ici 2030 de 25% par employé à temps plein (EPT) par rapport à l'année de référence 2022. D'ici à 2025, l'objectif fixé pour réduire les émissions est de 9% par EPT. Avec 2,9 tonnes par collaborateur en 2022 et 2,5 tonnes en 2025, l'objectif visé a été atteint avec une réduction de 13,7%.

Cet objectif, à la fois réaliste et ambitieux, concerne uniquement les émissions opérationnelles de la Vaudoise. Les émissions opérationnelles couvrent les émissions directes de l'entreprise (Scope 1), les émissions indirectes liées à l'énergie (Scope 2) et une partie des autres émissions indirectes, dont la mobilité et les achats (Scope 3).

Concernant l'immobilier, la Vaudoise suit l'évolution des émissions de son parc immobilier depuis 2014. Grâce à son plan d'action, elle vise à atteindre plus de 30% de réduction en 2025 – soit de 33 à 22 kg CO₂ /m² de surface de référence énergétique (SRE) par an. Avec 21 kg CO₂ /m², cet objectif a été largement atteint en 2025.

À l'instar du plan de réduction des émissions opérationnelles fixé en 2023, la Vaudoise met en œuvre un plan pour les émissions financières depuis 2025 (cf. Plan de transition en annexe, page 117).

Les objectifs de réduction sont supervisés par le Comité de direction. Ils s'appuient sur l'état de la science, et notamment des rapports émis par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et des recommandations en vigueur. Les objectifs obligatoires définis dans la convention signée avec l'autorité sont intégralement repris, et certains objectifs complémentaires sont ajoutés en fonction des opportunités disponibles au niveau économique.

Mesures

Les mesures décrites dans ce chapitre sont en lien avec le chapitre «Énergie» et les mesures sont évoquées dans ce chapitre. Ainsi, la Vaudoise a identifié les mesures suivantes: (GRI 3 – 3)

Empreinte carbone

Collecte de données environnementales

Pour mesurer, observer et réduire son empreinte carbone, la Vaudoise calcule son bilan carbone; elle mesure la consommation totale d'énergie ainsi que l'intensité des émissions de gaz à effet de serre pour les Scopes 1 et 2, et une partie des émissions du Scope 3. La Vaudoise calcule les émissions de ses trois principales classes d'actifs: immobilier, actions et obligations. Elle participe aussi aux tests de compatibilité climatique selon la méthode PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment).

Engagement des collaboratrices et collaborateurs

Plusieurs campagnes internes de sensibilisation ont été lancées, notamment en faveur de la protection de l'environnement et la réduction de la consommation d'énergie. Le partenariat avec Publibike et Velospot, un système de location de vélos disponible dans différentes villes de Suisse, s'inscrit dans cette logique. De ce fait, les collaboratrices et collaborateurs sont motivés à entreprendre des actions saines, tout en économisant de l'énergie et en préservant l'environnement. La Vaudoise attache une grande importance à une culture de travail respectueuse de l'environnement. Les collaboratrices et collaborateurs sont encouragés par leurs responsables et leurs collègues à agir en faveur du climat sur leur lieu de travail.

Efficacité énergétique

Pour arriver à une réduction des émissions de son parc immobilier, la Vaudoise augmente l'efficacité énergétique et réduit la part d'énergies fossiles de son portefeuille.

Un plan de mobilité durable

Environ 62% des émissions opérationnelles proviennent de la mobilité pendulaire et professionnelle produite par les collaboratrices et collaborateurs. À noter que ce pourcentage a baissé en 2025 grâce au plan de mobilité durable.

Mis en place en 2025, ce plan réaliste et ambitieux vise à inciter les collaboratrices et collaborateurs à utiliser des modes de transports durables afin d'atteindre l'objectif de réduction des émissions CO₂. Le plan est composé de différentes mesures concrètes. Dans le cadre d'une collaboration avec les CFF, la Vaudoise offre à tous ses collaboratrices et collaborateurs, disposant d'un contrat à durée indéterminée, un abonnement demi-tarif à utiliser pour les trajets professionnels et privés. En outre, afin d'éviter les notes de frais, tous les titres de transports sont désormais achetés via un compte d'entreprise CFF Businessstravel, directement accessible depuis l'application CFF ou sur le site des CFF.

En 2026, de nouvelles mesures seront proposées dans le cadre de ce plan, dont des bornes de recharge pour voitures électriques dans les parkings du Siège.

Responsabilités, ressources et processus

La responsabilité stratégique de la protection de l'environnement incombe au Comité de direction qui fixe les objectifs liés au changement climatique. La responsabilité opérationnelle est assumée par le chef de la division Corporate Real Estate. Dans le cadre de l'approche d'économies d'énergie, un budget spécifique est alloué à la modernisation des infrastructures dans les bâtiments utilisés par la Vaudoise. Pour le site du Siège, l'efficacité des mesures est analysée selon un rapport d'évaluation obligatoire dans le cadre de la convention d'objectif établie avec la Confédération. (GRI 3 – 3)

Au niveau de l'immobilier en contexte de l'investissement, la Vaudoise travaille notamment avec la société Energo pour le monitoring énergétique annuel de l'exploitation de ses bâtiments en vue d'optimiser la performance des installations. La Vaudoise continue le suivi régulier de l'empreinte carbone de ses actions et de ses obligations, à l'instar de ses immeubles.

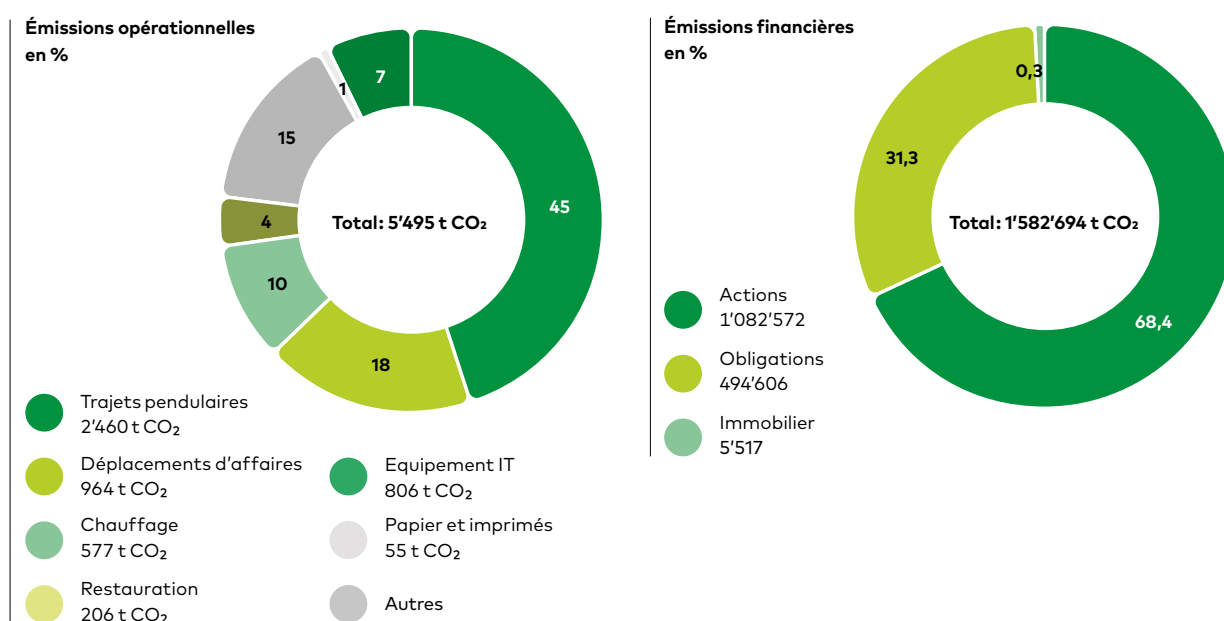
À ce jour, les mesures prises sont orientées sur les économies d'énergie et la réduction de la consommation. Au niveau de l'exploitation, les mesures spécifiques complémentaires pour la réduction de l'empreinte carbone sont à l'étude, à la suite de la définition de l'objectif 2030. Ce thème bénéficie également, de manière indirecte, des mesures d'économie d'énergie (voir sous-chapitre « Énergie », pages 86 à 91).

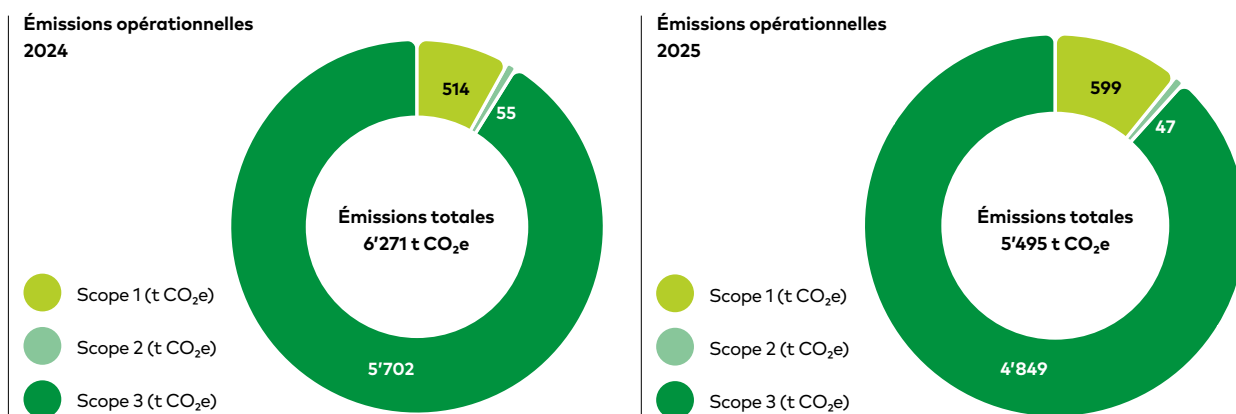
Les processus internes de décision et de financement des mesures de réduction de son empreinte carbone sont corrélés aux processus des économies d'énergie. Ces dernières années, l'entreprise s'est orientée sur les axes contrôlés à 100% par l'exploitation des infrastructures de la Vaudoise. Les investissements ont permis la modernisation des installations en main de l'entreprise et la Vaudoise poursuit la politique de modernisation des installations d'exploitation. La consommation d'énergie de chauffage, dépendant de la relation avec les locataires des différentes infrastructures, devra encore être intégrée dans la surveillance du système et dans la gestion des impacts.

L'audit externe de contrôle annuel des résultats de la convention d'objectifs universelle de l'efficacité énergétique des bâtiments du siège social de Lausanne, mené par Romande Énergie SA, démontre qu'après six ans, nous maintenons une amélioration de l'efficacité énergétique du site de 20%. Le bilan carbone est utilisé comme outil de mesure d'efficacité et continuera de l'être dans les prochaines années.

Indicateurs

Au total, les activités opérationnelles de la Vaudoise ont généré des émissions de 5'495 t CO_{2e} en 2025, soit une réduction de 12% depuis 2024. D'un point de vue relatif, ce bilan opérationnel s'élève à 4,4 t CO_{2e}/CHF million de chiffre d'affaires ou 2,5 t CO_{2e} par employé. Le bilan fait état des émissions du Siège et des succursales, soit un total de 124 sites. En outre, les émissions des produits financiers (actions, obligations, immobilier), qui génèrent 1'582'964 t de CO₂ ont été recensées. (GRI 3 – 3, GRI 305 – 1, GRI 305 – 2, GRI 305 – 3)





Les émissions sont réparties en trois catégories: les émissions directes (Scope 1), indirectes liées à la consommation énergétique (Scope 2) et les autres émissions indirectes (Scope 3). Les émissions financières (y compris les biens immobiliers) sont présentées séparément.

La Vaudoise utilise entre autres du gaz naturel pour ses besoins en chauffage. De manière générale, le gaz naturel contient en Suisse un certain pourcentage de biogaz. Mentionné à titre informatif, le CO₂ biogène de 21 t ne sera cependant pas inclus dans le bilan des gaz à effet de serre. Cependant, les gaz à effet de serre ayant un effet sur le réchauffement climatique – à l’instar du méthane (CH₄) et du protoxyde d’azote (N₂O) – seront quant à eux considérés dans le bilan en tant qu’équivalents CO₂ dans la rubrique Scope 1.

Le bilan présenté a été établi selon la norme 14064-1 de l’Organisation internationale de normalisation (ISO): «Specification with guidance at the organisation level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals (2018)». L’identification ainsi que la récolte des données sur les émissions de CO₂ suivent les principes du «Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)», et de la norme ISO. Les facteurs d’émissions utilisés se basent sur le potentiel de réchauffement planétaire à l’horizon de 100 ans.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension des observations et analyses, ce texte utilise exclusivement le terme d’«émissions de CO₂» et celui d’«empreinte carbone». Toutefois, les autres gaz à effet de serre ciblés par le Protocole de Kyoto (CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃) sont également intégrés; ils sont convertis en équivalent CO₂ (CO₂e ou CO₂-eq. = équivalent CO₂: chaque gaz à effet de serre peut être converti en dioxyde de carbone (CO₂) afin d’évaluer son impact sur le climat).

Les données annuelles consolidées ainsi que leurs sources sont saisies par l’entreprise dans le logiciel de comptabilisation SERAM mis à disposition par Swiss Climate. Celle-ci vérifie les données brutes avant de les convertir en CO₂ au moyen CO₂ de facteurs d’émission et de conversion.

Le périmètre organisationnel de la Vaudoise et les activités de l’entreprise sont définis selon le «processus de contrôle» [Réf.: ISO 5,1 a]. Par conséquent, les émissions provenant des infrastructures et activités étant sous le contrôle financier ou opérationnel de l’entreprise sont considérées.

De ce fait, le bilan prend en considération le Siège principal à Lausanne ainsi que les 124 succursales dans toute la Suisse.

La Vaudoise est propriétaire de 82 biens immobiliers, qui sont loués séparément. La Vaudoise n'a pas d'influence sur les dépenses énergétiques et les ménages les occupant. Ces émissions sont donc présentées avec les émissions financières, séparément du bilan carbone de l'entreprise.

La liste des sources d'émission est à lire dans les tableaux ci-dessus. Dans le cadre du bilan carbone, la sélection et la description des sources d'émissions du Scope 3 considérées s'effectuent selon les cinq principes suivants: pertinence, exhaustivité, cohérence, exactitude et transparence. Les catégories ont été choisies conformément au Protocole sur les GES.

Les résultats de l'année de référence sont basés sur la liste des facteurs d'émission de Swiss Climate (version 11.0). Les facteurs d'émission sont ajustés et mis à jour les années suivantes si des facteurs d'émission plus récents sont disponibles ou si le mix électrique des sites est modifié. Les facteurs d'émission sont contrôlés par une société de vérification, qui garantit leur fiabilité et veille à ce qu'ils soient basés sur des sources reconnues.

Les émissions du Scope 2 ont été calculées selon la «market-based approach». Cette approche tient compte des spécificités de l'électricité consommée par la Vaudoise (p. ex. électricité de sources renouvelables), lorsque des informations nécessaires sont disponibles pour un site donné.

Émissions financières

305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	Unité	Valeur 2024	Valeur 2025
Total des émissions indirectes financières	t CO ₂	905'909	1'582'694
Actions	t CO ₂	602'732	1'082'572
Obligations d'entreprises	t CO ₂	296'777	494'606
Immobilier (Scopes 1 et 2)	t CO ₂	6'399	5'517

La Vaudoise suit attentivement l'empreinte carbone de son parc immobilier depuis des années. Dans le cadre de son bilan carbone, elle incorpore les émissions de ses deux autres principales classes d'actifs, à savoir les actions et les obligations.

Les données pour ces deux classes d'actifs ont été recueillies par le biais de la plateforme MSCI ESG Research et agrégées selon la méthodologie «PCAF 2022. The Global Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions. Second Edition». Celles-ci reflètent la combinaison des émissions déclarées par les entreprises et des émissions estimées basées sur l'activité physique et économique. Les obligations souveraines sont séparées des obligations d'entreprise. En ligne avec le Standard PCAF, les obligations sous-souveraines, supranationales et adossées à des titres hypothécaires sont exclues de cette analyse, surtout dû à l'absence de données de qualité.

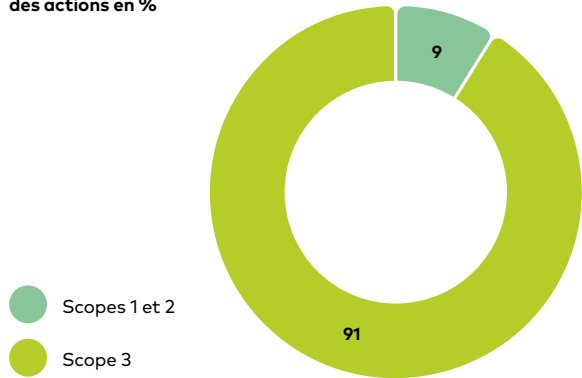
Conformément aux directives du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), il convient de rapporter les émissions absolues en incluant les Scopes 1, 2 et 3. En termes de couvertures des données, les taux oscillent selon les classes d'actifs et les Scopes. Pour les actions, les taux de couvertures s'élèvent à 99,35% pour son empreinte carbone, Scope 1, 2 et 3, et à 99,58% pour l'intensité carbone. Du côté des obligations d'entreprises, les taux de couvertures s'élèvent à 73,59% pour son empreinte carbone, les Scopes 1, 2 et 3, et à 74,28% pour son intensité carbone. Pour les obligations souveraines, le taux de couverture s'élève à 100% la mesure d'intensité carbone souveraine (GDP).

Quant à l’immobilier, à l’instar des années précédentes, les émissions du parc de la Vaudoise sont calculées pour chaque immeuble par le bureau BG Ingénieurs Conseils selon les normes du Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB). Les données comprennent une analyse complète de la consommation d’électricité, de chauffage et d’eau chaude et des émissions correspondantes. L’analyse CECB évalue l’efficacité en termes de CO₂ du portefeuille immobilier sur une échelle de sept classes allant de A (aucune émission directe de CO₂) à G (fortes émissions de CO₂). Les données brutes sont disponibles pour 100% du portefeuille. Ces actifs ne génèrent que des émissions de Scopes 1 et 2. À noter que nos émissions du parc immobilier, en termes absolus, ont baissé de 14% entre 2024 et 2025.

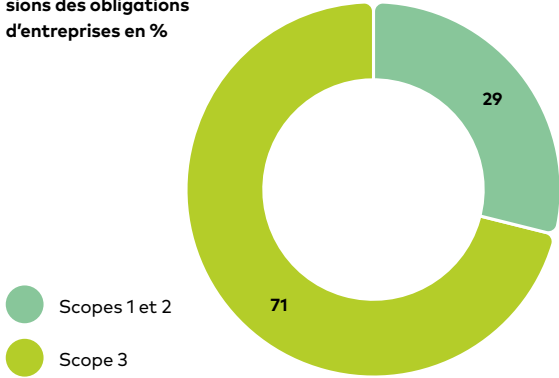
Chiffres absolus*	Unité	Scopes 1 et 2	Scope 3	Émissions totales
Actions	t CO ₂	53'716	1'028'572	1'582'694
Obligations d'entreprises	t CO ₂	57'885	436'721	494'606
Immobilier	t CO ₂	5'517		5'5176

* En raison du manque de données, les obligations sous-souveraines, supranationales et adossées à des titres hypothécaires ont été exclues de l’analyse. L’ambition au fil des années est de collecter des données fiables pour ces segments et de publier des mesures similaires en conséquence.

Distribution des émissions des actions en %



Distribution des émissions des obligations d'entreprises en %



Les émissions absolues par Scopes et par classe d’actifs sont répertoriées dans le tableau ci-dessous:

Mesures d'intensité**	Unité	WACI** 2024	WACI** 2025
Actions	t CO _{2e} /USD millions de chiffre d'affaires	80,84	79,08
Obligations d'entreprises	t CO _{2e} /USD millions de chiffre d'affaires	86,54	82,26
Obligations souveraines	t CO _{2e} /USD millions de GDP	83,7	71,95
Immobilier	kg CO ₂ /m ²	23,0	21,0

** Les mesures d’intensité se basent uniquement sur les données de Scopes 1 et 2.

Le WACI est la moyenne pondérée d’intensité carbone par million de chiffre d’affaires USD.

L’augmentation des émissions financées en 2025 s’explique principalement par une amélioration significative de la couverture et de la qualité des données disponibles, liée à la transparence croissante des entreprises en matière de reporting climatique. Cette évolution méthodologique permet une mesure plus complète des émissions Scope 3 des sociétés investies et ne reflète pas nécessairement une détérioration de la performance carbone du portefeuille. En 2025, 7,5% supplémentaires du portefeuille actions dispose de données scope 3, portant le taux de couverture scope 3 à 89,42%. De même, la couverture du scope 3 pour le portefeuille des obligations d’entreprises atteint 56,7% en 2025, dont 24,9% ne disposaient pas des données en 2024.

Les émissions absolues étant dépendants de la taille des portefeuilles et des taux de couvertures, il convient de mettre l'accent sur des mesures relatives en termes d'intensité carbone pour la mise en place d'un plan de réduction.

Les portefeuilles actions et obligations de la Vaudoise démontrent une faible exposition aux industries à forte intensité carbone. Cela est d'autant plus le cas pour les obligations d'entreprises, ce qui explique une valeur plus faible pour cette classe d'actifs par rapport aux actions. Quant à l'immobilier, l'indicateur n'est pas comparable ici. Grâce à son plan d'action, la Vaudoise a pu réduire l'empreinte carbone de son parc de 33 kg CO₂/m² en 2014 à 21 en 2025. L'objectif a donc été atteint et dépassé. Un plan de réduction est mis en place pour les actions et les obligations d'entreprise sur la base du bilan 2025.

Perspectives

En 2026, la Vaudoise prendra en compte de nouvelles actions dans le cadre de sa politique de mobilité durable. Après avoir adopté des mesures importantes en 2025, comme l'offre d'un abonnement demi-tarif CFF, la Vaudoise continuera de sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs pour renforcer la mobilité durable.

En conformité avec son plan de transition (cf. annexe), en 2026, la Vaudoise adoptera des mesures pour réduire ses émissions financées dans les portefeuilles d'obligations d'entreprise et d'actions cotées.

Pour les obligations d'entreprise, elle identifie les émetteurs avec les émissions les plus importantes. Ces émetteurs sont sous-pondérés dans le portefeuille, tout en engageant un dialogue actif avec eux par l'intermédiaire de ses gestionnaires. Elle se fixe des objectifs de réduction à horizon 2030 de 20%, en prenant l'année 2023 comme référence.

Pour les actions listées, notamment pour son portefeuille comparé à l'indice MSCI World, une approche systématique est mise en œuvre pour sous-pondérer les principaux pollueurs. À l'horizon 2030, la Vaudoise s'engage à maintenir un écart d'au moins 15% dans ses émissions de carbone par rapport à un univers d'investissement équivalent en termes d'investissement sans critères ESG. L'écart est mesuré selon l'indicateur d'intensité carbone (t CO_{2e}/USD million revenus). L'univers d'investissement non-ESG de comparaison est représenté par un indice composite regroupant les marchés du SPI Global, le MSCI World ex-CH, et le MSCI Emerging Markets et il est pondéré selon l'allocation effective du portefeuille d'actions cotées de Vaudoise.

.

Achats durables

Objectif:
Nous augmentons les analyses des nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux et favorisons les achats responsables et de proximité.



La relation commerciale que la Vaudoise entretient avec ses fournisseurs constitue un point important de sa stratégie de durabilité. Grâce à une politique d'achats responsables (ODD 12), la Vaudoise veille à ce que les critères de durabilité soient pris en considération dès la sélection de nouveaux fournisseurs. Une telle politique permet de renforcer les relations d'affaires et contribue au développement du réseau de vente. Cette démarche renforce la réputation de la Vaudoise en tant qu'entreprise durable et permet de fidéliser la clientèle. Les collaboratrices et collaborateurs sont confrontés aux critères de durabilité dans le cadre du processus d'achat et de l'utilisation des produits, et peuvent ainsi s'approprier ces critères et participer activement à des actes d'achats responsables et durables. La politique Achats du Groupe Vaudoise permet une optimisation des processus en ligne avec sa politique de développement durable tout au long de la chaîne de valeur. (GRI 3 – 3)

Impacts

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous: (GRI 3 – 3)

Fournisseurs durables



Parties prenantes impactées:
La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

Activité à l'origine de l'impact:
Opérations de la Vaudoise

Grâce à une politique d'achats responsables, la Vaudoise s'assure que ses fournisseurs respectent les normes sociales et environnementales, et ce dès leur sélection. Elle encourage également les achats de proximité et vérifie que les prestataires sélectionnés respectent le Code de déontologie de même que les normes les plus élevées reconnues sur le marché.

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables



Parties prenantes impactées:
La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

Activité à l'origine de l'impact:
Opérations de la Vaudoise

Il existe la probabilité qu'il y ait des fournisseurs, sous-traitants ou sites de production n'ayant pas vérifié les critères sociaux et environnementaux ou présentant des incertitudes.

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise veille à ce que ses fournisseurs respectent les normes sociales et environnementales qui sont considérées comme des standards du marché (CH + EU). Ces normes incluent notamment des exigences reconnues internationalement, comme celles des Nations Unies, en matière de droits humains, de droits du travail, de corruption, d'éthique des affaires et de protection de l'environnement. À ce titre, la politique d'achats sert de fil rouge et établit les critères d'achats durables pour les biens et services acquis par la Vaudoise. Elle soutient la stratégie d'entreprise, se base sur le Code de déontologie et veille à ce que les biens et services choisis soient responsables

et les plus proches possibles. Toutes les normes européennes et suisses applicables en matière d'achats durables sont prises en considération. La Compagnie s'est fixé l'objectif d'augmenter les analyses de ses principaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux. (GRI 3 – 3)

Elle souhaite établir des relations à long terme avec des partenaires commerciaux qui respectent les valeurs qu'elle défend au travers de sa politique d'achats. En communiquant sa politique d'achats et sa stratégie de durabilité à ses différentes parties prenantes (y compris sa clientèle, ses collaboratrices et collaborateurs et ses fournisseurs), elle veut maintenir et renforcer son image positive.

Mesures

Fournisseurs durables (GRI 3 – 3)

Politique d'achats

La politique d'achats durables est intégrée au processus d'achat dès les premières étapes de celui-ci. Lors d'appels d'offres, les fournisseurs et leurs produits sont soumis à des exigences: expliciter la provenance et les données techniques des marchandises ainsi que le processus de production. En tant qu'assureur, la Vaudoise se procure principalement du matériel et du mobilier de bureau, des équipements d'immeuble, des produits informatiques et des objets publicitaires. Les normes légales, les agréments, ainsi que la responsabilité sociale et environnementale et la conformité aux principes éthiques de la Vaudoise (présentés dans le Code de déontologie) doivent être divulgués. En outre, le contrôle qualité, l'entretien et le nettoyage des marchandises, ainsi que le contrôle de la résistance des couleurs doivent être effectués. Une description de l'emballage et de l'itinéraire de transport doit également être fournie. Lorsque la marchandise arrive à la Vaudoise, elle est analysée, les étiquettes et les justificatifs qualité sont vérifiés et un entretien avec le fournisseur est effectué. L'objectif est de vérifier systématiquement les produits et services des fournisseurs. La politique d'achats est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Depuis 2024, les conditions générales d'achat (CGA) sont mises à jour avec des critères ESG pertinents responsabilisant nos fournisseurs.

Dans le cadre de la collaboration avec ses partenaires et fournisseurs externes, la Vaudoise tient compte des labels et standards reconnus.

L'ensemble de notre gamme de papier et enveloppe remplit les normes FSC, avec une empreinte carbone faible en raison de la proximité des sites de fabrication en Suisse et de l'engagement de nos partenaires en matière de critères de durabilité.

À noter que la politique d'achats exclut certains types de fournisseurs – gestion immobilière (règlement ad hoc) et investissements (voir chapitre «Investisseur responsable»), assurances (y compris réassurance), engagements légaux, charges sociales, taxes et contributions obligatoires, loyers tiers, publications spécialisées, achats métier (examens médicaux, expertises, remboursements directs et salaires).

Charte d'approvisionnement durable du restaurant d'entreprise

Les critères environnementaux et sociaux sont essentiels pour l'approvisionnement en denrées alimentaires. L'empreinte carbone des denrées alimentaires, l'utilisation de l'eau et des terres dans les cultures, le bien-être des animaux, des conditions de travail équitables et des critères commerciaux pour les agricultrices et agriculteurs des pays en voie de développement sont autant d'aspects importants. La Vaudoise dispose d'un restaurant d'entreprise «Les Cèdres» situé au Siège. Celui-ci a rédigé une charte d'approvisionnement en denrées alimentaires qui place l'exploitation du restaurant dans des critères très élevés en matière de durabilité. Du lait équitable, des produits de la ferme, de proximité, de saison, des journées sans viande sont

autant de mesures concrètes et mesurables. Depuis 2020, aucun contenant jetable pour les boissons ou la nourriture n'est disponible. L'ensemble des déchets sont recyclés. En outre, l'offre de restauration est constamment adaptée en intégrant des dimensions de qualité et de durabilité. De manière générale, au fil des années, la Vaudoise a drastiquement baissé ses déchets, sa consommation d'énergie, de même que la consommation de viande.

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables

Pour les achats de biens issus hors de l'Europe, nous entretenons avec nos fournisseurs une relation commerciale transparente et de confiance. Les sites de production doivent être connus et certifiés selon les normes internationales. Nos commandes de biens «made in Asia» disposent d'une certification reconnue. Le marché du textile présente un poids environnemental important, nous nous assurons de privilégier la matière, les teintures et la provenance, avec des normes et standards européens.

Responsabilités, ressources et processus

La responsabilité d'un approvisionnement durable incombe à la personne contractante ou aux budget owners; selon les seuils de compétences dans la Procédure Achat (cheffe ou chef de division (> CHF 50'000.-) et cheffe ou chef de département (> CHF 300'000. -). Il n'y a pas de gouvernance ou de reporting à ce sujet. (GRI 3 – 3)

Le service Achats se tient à disposition des entités internes pour leurs achats. Les divisions les plus concernées par les activités d'achats sont le département Finances, et plus particulièrement le Contrôle de gestion qui gère les achats informatiques, le département Ressources humaines et le Brand Management. Vaudoise Générale, Vaudoise Vie et Vaudoise Services doivent suivre la politique d'achats, et les entreprises pour lesquelles la Vaudoise détient une participation d'un minimum de 50% sont incitées à s'y conformer également. Ces différentes entités sont responsables des achats qui les concernent et exécutent elles-mêmes leurs commandes. Elles veillent à garantir:

- le respect des bases légales et la mise à disposition d'un processus d'achat détaillé;
- l'égalité des chances et une concurrence loyale entre les fournisseurs, en privilégiant dans la mesure du possible des prestataires suisses et des clientes et clients de la Vaudoise;
- la meilleure adéquation possible avec les besoins de la Vaudoise, tout en promouvant les solutions les plus rentables pour toute la durée du cycle de vie et le développement durable.

La Vaudoise n'a pas prévu de mécanisme de plainte particulier. La procédure de recours concernant la politique d'achats et les fournisseurs est la même que pour les réclamations d'ordre général.

Les critères de durabilité sont un objectif d'évaluation pour nos acheteurs. Avec la mise en place de la politique d'achats, la formation et la responsabilisation des acteurs sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, nous constatons une augmentation significative des achats responsables et une analyse systématique des critères ESG avec un impact dans la détermination du bien et du fournisseur.

Indicateurs

La Vaudoise accorde une grande importance à la sous-traitance locale. En conséquence, la part des dépenses auprès de fournisseurs locaux en 2025 est supérieure à 80%; le reste se compose principalement d'achats IT-Transformation digitale. Les

fournisseurs de CHF +50'000.– basés en Suisse et ne comprenant pas les licences, les portages, les services *nearshore* et les télécommunications ayant été analysés à l'aide de critères environnementaux et sociaux représentent plus de 25% des achats. (GRI 3 – 3, GRI 204 – 1)

Perspectives

Les processus au sein de la politique d'achats des différentes lignes de métier ont été adaptés et intégrés depuis 2022. À l'avenir, la part du pourcentage de fournisseurs examinés en tenant compte des critères sociaux et environnementaux sera augmentée.

En 2026, la Vaudoise consolidera la mise en place un Code de conduite fournisseurs propre au Groupe qui mettra en avant les attentes minimales de la Vaudoise dans les domaines de la responsabilité sociale, de l'éthique des affaires et de la responsabilité environnementale. Ce document sera associé à la politique d'achats du Groupe.

Parallèlement, en plus de responsabiliser nos fournisseurs, nous continuerons à sensibiliser nos collaboratrices et collaborateurs à l'importance d'acheter et de consommer de manière éthique avec l'aide de formations spécifiques.

Annexes



À propos du présent rapport

Par ce rapport, la Vaudoise communique des informations sur ses activités de durabilité pour l'ensemble du Groupe. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette information est indiquée. Le rapport de durabilité présente les progrès et projets réalisés du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, en référence aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Sauf mention contraire, le présent document se réfère à la période de reporting mentionnée ci-dessus. Le présent document constitue le cinquième rapport de durabilité de la Vaudoise et sera mis à jour et publié à une fréquence annuelle. Ce rapport a été préparé en référence aux normes GRI S 2021. Les normes spécifiques au secteur des services financiers ne sont pas encore disponibles pour le nouveau GRI S 2021. Seules les normes générales et thématiques ont été prises en compte. (GRI 2 – 3, GRI 2 – 4)

Pour toute question relative au rapport de durabilité, veuillez vous adresser à:

Vaudoise Assurances
Nathalie Follonier-Kehrli
Directrice, secrétaire générale

Simon Perrin
Responsable durabilité

Place de Milan
Case postale 120
1001 Lausanne

media@vaudoise.ch
Tél. +41 21 618 80 80

Tableau de correspondance avec l'article 964 du Code des obligations

	Questions environnementales, dont les objectifs en matière de CO ₂	Questions sociales
Art. 964 (b) (2) (1) Description du modèle commercial de l'entreprise	- Description du modèle d'entreprise (p. 6) - Mission, vision et valeurs de la Vaudoise (p. 10) - Les parties prenantes (p. 16)	
Art. 964 (b) (2) (2) Description des concepts appliqués, y compris les procédures de diligence mises en œuvre	- Gestion consciente des ressources et du climat - Énergie - Impacts (p. 84) - Gestion consciente des ressources et du climat - Empreinte carbone - Impacts (p. 93)	Entreprise citoyenne - Engagement socioculturel - Impacts (p. 78)
Art. 964 (b) (2) (3) - Présentation des mesures prises pour mettre en œuvre ces politiques - Description de l'évaluation de l'efficacité de ces mesures	- Gestion consciente des ressources et du climat - Énergie - Mesures (p. 88) - Gestion consciente des ressources et du climat - Empreinte carbone - Mesures (p. 94)	Entreprise citoyenne - Engagement socioculturel - Mesures (p. 79)
Art. 964 (b) (2) (4) (a) - Description des principaux risques liés aux questions qui se posent dans le cadre des activités de l'organisation - Description de la manière dont l'entreprise gère ces risques	- La gouvernance autour de la durabilité (p. 18) - Groupe de travail Durabilité (p. 19) - Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts ainsi que des risques et opportunités liés au climat (p. 20) - Assureur engagé - Gestion des risques ESG (p. 24)	
Art. 964 (b) (2) (4) (b) - Description des principaux risques liés aux questions qui se posent dans le cadre de ses relations d'affaires, de ses produits ou de ses services (le cas échéant) - Description de la manière dont l'entreprise gère ces risques	- Assureur engagé - Produits et services (p. 40) - Investisseur responsable - Placements durables (p. 48)	
Art. 964 (b) (2) (5) Principaux indicateurs de performance pour les activités de l'organisation en rapport avec les domaines concernés	- Gestion consciente des ressources et du climat - Énergie - Indicateurs (p. 89) - Gestion consciente des ressources et du climat - Empreinte carbone - Indicateurs (p. 95)	Entreprise citoyenne - Engagement socioculturel - Indicateurs (p. 82)

Questions relatives au personnel	Respect des droits de l'homme	Lutte contre la corruption
- Employeur motivant - Environnement de travail - Impacts (p. 59) - Employeur motivant - Diversité et égalité des chances - Impacts (p. 66) - Employeur motivant - Education et formation - Impacts (p. 72)	Gestion consciente des ressources et du climat - Achats durables - Impacts (p. 100)	Stratégie de conduite en matière de durabilité - Lutte contre la corruption (p. 18)
- Employeur motivant - Environnement de travail - Mesures (p. 62) - Employeur motivant - Diversité et égalité des chances - Mesures (p. 69) - Employeur motivant - Education et formation - Mesures (p. 74)	Gestion consciente des ressources et du climat - Achats durables - Mesures (p. 101)	Stratégie de conduite en matière de durabilité - Lutte contre la corruption (p. 18)
- Employeur motivant - Environnement de travail - Indicateurs (p. 62) - Employeur motivant - Diversité et égalité des chances - Indicateurs (p. 69) - Employeur motivant - Éducation et formation - Indicateurs (p. 74)	Indicateur en cours d'élaboration	Indicateur en cours d'élaboration

Index du contenu GRI S 2021

La Vaudoise Assurances a communiqué les informations citées dans cet index du contenu GRI S 2021 pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 en référence aux normes GRI.

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 Informations générales		
GRI 2 – 1 Détails de l'organisation		
Nom légal	Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, Vaudoise Assurances Holding SA («la Vaudoise», «le Groupe» ou «la Compagnie» dans le texte)	
Nature de la propriété et la forme juridique	Renvoi vers le rapport annuel, pages 56 à 58	
Localisation du siège social	Lausanne, Suisse	
Pays des sites d'activités	Suisse et Liechtenstein	
GRI 2 – 2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation		
Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation		9
États financiers consolidés audités et d'informations financières déposées dans un registre public: informations sur les différences entre la liste des entités incluses dans le rapport financier et la liste incluse dans le rapport de durabilité	Renvoi vers le rapport annuel, pages 86 à 128	9
Informations sur l'approche utilisée pour consolider les informations	Renvoi vers le rapport annuel, pages 96 à 104	9
GRI 2 – 3 Période de reporting, fréquence et point de contact		
Période de reporting et la fréquence des rapports de développement durable		103
Période de reporting du rapport financier et, si elle ne correspond pas à celle du rapport de durabilité: informations sur les différences	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2025	
Date de publication du rapport ou des informations communiquées	25.03.2025	
Point de contact pour les questions concernant le rapport ou les informations communiquées		103
GRI 2 – 4 Retraitements d'informations		
Information sur les retraitements d'informations effectués sur les périodes de reporting précédentes	Les catégories du personnel ont été adaptées pour mieux refléter la catégorisation utilisée à la Vaudoise.	103
GRI 2 – 5 Assurance externe		
Politique et pratiques de l'organisation en matière d'assurance externe, en précisant si et comment l'organe supérieur de gouvernance et les cadres supérieurs sont impliqués		20
Vérification externe du rapport de durabilité	non applicable	

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales		
Secteur(s) dans le(s)quel(s) l'organisation est active		9
Description de la chaîne de valeur		9
Autres relations commerciales pertinentes		9
Changements importants survenus concernant les points ci-dessus par rapport à la période de déclaration précédente		9

GRI 2 – 7 Collaboratrices et collaborateurs

Nombre de collaboratrices et collaborateurs ainsi que la répartition de ce total répartis par genre et région	Au 31.12.2025, le Groupe Vaudoise compte 2'164 collaboratrices et collaborateurs, dont 1'255 hommes et 909 femmes. 71% des collaboratrices et collaborateurs (888 hommes et 644 femmes) travaillent en Suisse romande, 27% (332 hommes et 249 femmes) en Suisse alémanique et 2% (35 hommes et 16 femmes) en Suisse italienne.
Nombre de collaboratrices et collaborateurs en CDI, CDD à heures non garanties, à temps plein, à temps partiel, avec une répartition par genre et région	Au 31.12.2025, 1986 collaboratrices et collaborateurs sont en CDI (1'170 hommes et 816 femmes). Parmi eux, 70% travaillent en Suisse romande (819 hommes et 574 femmes), 27% en Suisse alémanique (317 hommes et 226 femmes) et 3% en Suisse italienne (34 hommes et 16 femmes). Au 31.12.2025, 178 collaboratrices et collaborateurs sont en CDD (93 hommes et 85 femmes). Parmi eux, 78% travaillent en Suisse romande (69 hommes et 70 femmes), 21% en Suisse alémanique (15 hommes et 23 femmes) et 1% en Suisse italienne (1 homme). 1'588 collaboratrices et collaborateurs (1'093 hommes et 495 femmes) travaillent à temps plein. Parmi eux, 70% travaillent en Suisse romande (772 hommes et 343 femmes), 27% en Suisse alémanique (289 hommes et 141 femmes) et 3% en Suisse italienne (32 hommes et 11 femmes). 576 collaboratrices et collaborateurs (162 hommes et 414 femmes) travaillent à temps partiel. Parmi eux, 72% travaillent en Suisse romande (116 hommes et 301 femmes), 26% en Suisse alémanique (43 hommes et 108 femmes), 1% en Suisse italienne (3 hommes et 5 femmes).
Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données, y compris comment les chiffres sont rapportés	Le personnel suivant est inclus dans les données: les personnes travaillant au Siège, le soutien clientèle et externe, Pittet Associés SA, Berninvest AG, EPONA, Société d'assurance générale pour animaux SA, et Prevanto Holding AG.
Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données déclarées sur les nombres de collaboratrices et collaborateurs	

GRI 2 – 8 Collaboratrices et collaborateurs qui ne sont pas des salariés

Nombre total de collaboratrices et collaborateurs qui ne sont pas des salariés et dont le travail est contrôlé par l'organisation	113 collaboratrices et collaborateurs travaillent pour les sociétés suivantes, contrôlées par la Vaudoise: Pittet Associés SA, Berninvest AG, EPONA, Société d'assurance générale pour animaux SA, et Prevanto Holding AG.
Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données, y compris si le nombre de collaboratrices et collaborateurs qui ne sont pas des employés est déclaré	
Fluctuations significatives du nombre de collaboratrices et collaborateurs non-salariés au cours de la période de référence et entre les périodes de référence	

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
------------------------------------	------------------------------	------

GRI 2 – 9 Structure de gouvernance et composition

Structure de gouvernance, y compris les comités de la plus haute instance de gouvernance	Renvoi vers le rapport annuel (organes de surveillance et comités du Conseil d'administration), pages 59 à 64
Comités de la plus haute instance de gouvernance qui sont responsables de la prise de décision et de la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	Renvoi vers le rapport annuel, pages 62 à 64
Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Renvoi vers le rapport annuel, page 62 et pages 69 à 72

GRI 2 – 10 Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance

Processus de nomination et de sélection de la plus haute instance de gouvernance et de ses comités	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64
Critères utilisés pour la nomination et la sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64

GRI 2 – 11 Président de la plus haute instance de gouvernance

Indication si la présidente ou le président de la plus haute instance de gouvernance est également une ou un cadre supérieur de l'organisation	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64
Indication si la présidente ou le président est également un cadre supérieur, informations sur sa fonction au sein de la Direction de l'organisation, les raisons de cet arrangement et la manière dont les conflits d'intérêts sont prévenus et atténués	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64

GRI 2 – 12 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts

Rôle de la plus haute instance de gouvernance et des cadres supérieurs dans l'élaboration, l'approbation et la mise à jour des déclarations d'objet, de valeur ou de mission, des stratégies, des politiques et des objectifs de l'organisation en matière de développement durable	19
Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision du processus de diligence raisonnable et des autres processus de l'organisation visant à identifier et à gérer les impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	19
Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de l'organisation décrits au point 2-12-b, et fréquence de cet examen	19

GRI 2 – 13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts

Description sur la manière dont la plus haute instance de gouvernance délègue la responsabilité de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	19
Processus et fréquence selon lesquels les cadres supérieurs ou d'autres employés rendent compte à la plus haute instance de gouvernance de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	19

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 14 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans le rapport de durabilité		
Indication si la plus haute instance de gouvernance est chargée d'examiner et d'approuver les informations communiquées, y compris les sujets importants de l'organisation et, dans l'affirmative, descriptions des processus d'examen et d'approbation de ces informations		19
Indication si l'organe supérieur de gouvernance n'est pas responsable de l'examen et de l'approbation des informations communiquées, y compris les sujets importants de l'organisation, informations sur les raisons		19
GRI 2 – 15 Conflits d'intérêts		
Processus mis en place par la plus haute instance de gouvernance pour garantir la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64	
Informations si les conflits d'intérêts sont divulgués aux parties prenantes	Renvoi vers le rapport annuel, pages 59 à 64	
GRI 2 – 16 Communication des préoccupations critiques		
Description sur comment les préoccupations critiques sont communiquées à l'organe de gouvernance le plus élevé		20
Nombre total et nature des problèmes critiques qui ont été communiqués à la plus haute instance de gouvernance pendant la période de référence		20
GRI 2 – 17 Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance		
Mesures prises pour faire progresser les connaissances, les compétences et l'expérience collectives de la plus haute instance de gouvernance en matière de développement durable		20
GRI 2 – 18 Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance		
Processus d'évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes		20
Information sur l'indépendance ou non des évaluations et leur fréquence		20
Mesures prises en réponse aux évaluations, y compris les modifications apportées à la composition de l'organe supérieur de gouvernance et aux pratiques organisationnelles		20
GRI 2 – 19 Politiques de rémunération		
Politiques de rémunération des membres de l'organe supérieur de gouvernance et des cadres supérieurs	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 174	
Description sur la manière dont les politiques de rémunération des membres de la plus haute instance de gouvernance et des cadres supérieurs sont liées à leurs objectifs et à leurs performances en matière de gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes		20

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 20 Processus de détermination de la rémunération		
Processus de conception de ses politiques de rémunération et de détermination de la rémunération	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 174	
Résultats des votes des parties prenantes (y compris les actionnaires) sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 174	
GRI 2 – 21 Ratio de la rémunération annuelle totale		
Rapport entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)	Indicateur non rapporté	
Rapport entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)	Indicateur non rapporté	
Informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées	Indicateur non rapporté	
GRI 2 – 22 Déclaration sur la stratégie de développement durable		
Déclaration de la plus haute instance de gouvernance ou du plus haut dirigeant de l'organisation sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour contribuer au développement durable		5
GRI 2 – 23 Engagements politiques		
Engagements politiques en matière de conduite responsable des affaires		17
Engagement politique spécifique à respecter les droits de l'homme		
Liens vers les engagements politiques s'ils sont disponibles publiquement, ou, si les engagements politiques ne sont pas disponibles publiquement, justification		17
Niveau auquel chacun des engagements politiques a été approuvé au sein de l'organisation, en précisant s'il s'agit du niveau le plus élevé		17
Information sur la manière dont laquelle les engagements politiques s'appliquent aux activités de l'organisation et à ses relations commerciales		17
Information sur la manière dont les engagements politiques sont communiqués aux collaboratrices et collaborateurs, aux partenaires commerciaux et aux autres parties concernées		17
GRI 2 – 24 Intégrer les engagements politiques		
Description sur comment l'organisation intègre chacun de ses engagements politiques pour une conduite responsable des affaires dans l'ensemble de ses activités et de ses relations commerciales		17

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 25 Processus de remédiation des impacts négatifs		
Engagements à fournir ou à coopérer à la remédiation des impacts négatifs que l'organisation identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué		21
Approche pour identifier et traiter les griefs, y compris les mécanismes de règlement des griefs que l'organisation a mis en place ou auxquels elle participe		21
Autres processus par lesquels l'organisation prévoit ou coopère à la réparation des impacts négatifs qu'elle identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué		21
Description sur comment les parties prenantes qui sont les utilisateurs prévus des mécanismes de règlement des griefs sont impliquées dans la conception, l'examen, le fonctionnement et l'amélioration de ces mécanismes		21
Description sur comment l'organisation suit l'efficacité des mécanismes de réclamation et des autres processus de remédiation, et exemples de leur efficacité, y compris les réactions des parties prenantes		21
GRI 2 – 26 Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations		
Mécanismes permettant aux individus de demander des conseils sur la mise en œuvre des politiques et pratiques de l'organisation en matière de conduite responsable des affaires et faire part de leurs préoccupations concernant la conduite des affaires de l'organisation		20
GRI 2 – 27 Respect des lois et des règlements		
Nombre total de cas significatifs de non-conformité aux lois et réglementations au cours de la période de référence	Aucun cas significatif de non-conformité aux lois et réglementations n'a eu lieu au cours de la période de référence.	
Nombre total et valeur monétaire des amendes pour des cas de non-conformité aux lois et règlements qui ont été payées pendant la période de référence	Rien n'a été payé pour des cas de non-conformité aux lois et règlements durant la période de référence.	
Cas significatifs de non-conformité	Aucun cas significatif de non-conformité ne prenait place au cours de la période de référence	
Processus de détermination des cas significatifs de non-conformité	Un processus de traitement des risques Compliance est en place. Renvoi au rapport annuel, pages 65 à 68	
GRI 2 – 28 Associations de membres		
Associations industrielles, autres associations de membres et organisations de défense nationales ou internationales dans lesquelles l'entreprise joue un rôle important		17
GRI 2 – 29 Approche de l'engagement des parties prenantes		
Approche de l'engagement avec les parties prenantes		16
GRI 2 – 30 Conventions collectives		
Pourcentage du total des salariées et salariés couverts par des conventions collectives	Puisque le secteur de l'assurance n'est en général pas régi par une convention collective, les personnes employées à la Vaudoise ne sont pas contraintes de signer ce type de document. Cette question est débattue au sein du Conseil de tarification de l'Association Suisse d'Assurances (ASA), mais aucune négociation n'a lieu au niveau de la branche assurance. Une exception existe néanmoins à la Vaudoise: la Compagnie a signé la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) du secteur bancaire en vue de libérer une partie des cadres du timbrage, selon la Loi sur le travail. Un pourcentage n'est actuellement pas disponible.	

Norme GRI	Indicateur	Page
-----------	------------	------

Thèmes matériels

Thèmes matériels 2023

GRI 3-1	Processus de détermination des sujets importants	11
GRI 3-2	Liste des sujets importants	11

1 Assureur engagé

Gestion des risques ESG

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	24
---------	-------------------------------	----

Cybersécurité et protection des données

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	30
Indicateurs propres	Procédures initiées par les autorités à l'encontre de la Vaudoise Assurances	34
	Proportion de collaboratrices et de collaborateurs ayant réussi le e-learning sur la protection des données	34
	Nombre de campagnes de phishing internes réalisées	34

Performance économique

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	35
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	37

Produits et services

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	38
GRI 417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	43
Indicateurs propres	Conseillers formés selon les normes les plus récentes (p. ex. Cicero)	43
	Pourcentage des révisions ou évolutions de produits/solutions d'assurance ayant comporté une analyse d'intégration de critères de durabilité	43

2 Investisseur responsable

Placements durables

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	46
GRI 305-4	Intensité des émissions de GES	52
FS10	Pourcentage du nombre d'entreprises dans le portefeuille actions avec lesquelles une interaction s'est faite sur des questions ESG	52
FS11	Pourcentage de la valeur des placements intégrant des critères ESG	52
Indicateurs propres	Pourcentage de la part des investissements à impact	52
	Taux de participation pour l'exercice des droits de vote	52

Norme GRI	Indicateur	Page
-----------	------------	------

3 Employeur motivant

Environnement de travail

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	56
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	60
GRI 401-3	Congé parental: nombre et taux de collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au terme d'un congé parental par genre	61
Indicateur propre	Satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs en % mesurée à l'aide d'un questionnaire	60

Diversité et égalité des chances

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	63
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des collaboratrices et collaborateurs	67

Éducation et formation

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	69
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	72
Indicateurs propres	Satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs en % mesurée à l'aide d'un questionnaire	72
	Nombre de cours de formation disponibles	72

4 Entreprise citoyenne

Engagement socioculturel

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	76
Indicateurs propres	Nombre de projets <i>involvere</i> par an	80
	Nombre d'heures de volontariat par an par collaboratrice et collaborateur	80
	Montant investi	80
	Nombre de stages de réinsertion professionnelle par an	80

5 Gestion consciente des ressources et du climat

Énergie

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	84
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	88
GRI 302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	89
GRI 302-3	Intensité énergétique	87

Empreinte carbone

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	90
GRI 305-1	Émissions directes de GES (Scope 1)	93
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES (Scope 2)	93
GRI 305-3	Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	95
GRI 305-4	Intensité des émissions de GES	96

Achats durables

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	98
GRI 204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	101
Indicateur propre	Part des fournisseurs dont le chiffre d'affaires est supérieur à CHF 50'000.- analysés sur la base de critères environnementaux et sociaux	101

Index du contenu TCFD

Pilier	Recommandation	Section de référence	Page
1. Gouvernance Décrire la gouvernance de l'organisation relative aux risques et opportunités climatiques.	A. Décrire la surveillance exercée par le Conseil d'administration sur les risques et opportunités liés au climat.	Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts, ainsi que des risques et opportunités liés au climat	19-20
	B. Décrire le rôle de la Direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat.	La gouvernance autour de la durabilité	18-21
2. Stratégie Décrire les risques et opportunités climatiques avérés et potentiels sur l'entreprise, sa stratégie et sa planification financière, lorsque cela est matériel.	A. Décrire les risques et opportunités liés au climat identifiés à court, moyen et long terme.	Gestion des risques ESG	24-29
		Une stratégie de durabilité reposant sur quatre piliers et un axe transverse	8
	B. Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	Placements durables, impacts et mesures	46-51
		Placements durables: Focus thématique: Immobilier	53
		Gestion consciente des ressources et du climat, énergie, impacts et mesures	84-86
		Gestion consciente des ressources et du climat, empreinte carbone, impacts et mesures	90-92
		Plan de transition	113
	C. Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en prenant en compte différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	Gestion des risques ESG	24-25
		Scénarios climatiques	26
3. Gestion des risques Décrire les processus utilisés par l'organisation pour identifier, évaluer et gérer les risques climatiques.	A. Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	Gestion des risques ESG	24-29
		Scénarios climatiques	26
	B. Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques liés au climat.	Gestion des risques ESG	24-29
	C. Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.	Gestion des risques ESG	24-29
4. Indicateurs et objectifs Publier les indicateurs et objectifs permettant d'évaluer et de gérer les risques et opportunités climatiques matériels.	A. Publier les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	Placements durables, indicateurs	52
		Gestion consciente des ressources et du climat, énergie, indicateurs	87
		Gestion consciente des ressources et du climat, empreinte carbone, indicateurs	93
	B. Publier des indicateurs sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1, de Scope 2 et, le cas échéant, de Scope 3, ainsi que les risques associés.	Émissions opérationnelles	93
		Émissions financières	93
	C. Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et opportunités liés au climat et les performances par rapport aux objectifs.	Principaux objectifs à l'horizon 2025	14-15
		Plan de transition	113

Plan de transition de la Vaudoise

Introduction	118
1. Fondations	119
1.1. Ambition stratégique	119
1.2. Modèle d'affaires et chaîne de valeur	119
1.3. Hypothèses clés et facteurs externes (analyse de scénarios)	119
2. Stratégie de mise en œuvre	120
2.1. Activités opérationnelles	120
2.2. Produits et services	120
2.3. Politiques	121
3. Stratégie d'engagement en matière d'investissement	121
4. Indicateurs et objectifs	122
5. Gouvernance	123
5.1. Supervision et rapport du Conseil d'administration	123
5.2. Rôles, responsabilités et responsabilisation	124
5.3. Culture d'entreprise	124
5.4. Structures d'incitation et de rémunération	124
5.5. Compétences, connaissances et formation	124

Introduction

La Vaudoise Assurances s'engage à opérer une transition vers une économie bas-carbone et résiliente face aux défis climatiques, tout en maintenant des prestations de haute qualité, adaptées aux besoins évolutifs de sa clientèle.

En 2024, la Vaudoise a développé un plan de transition qui définit son ambition stratégique, sa stratégie de mise en œuvre et d'engagement, ses indicateurs et objectifs, ainsi que les structures de gouvernance qui guideront l'entreprise dans la réalisation de ses objectifs. Ce plan de transition initial s'inspire du cadre de référence de la Transition Plan Taskforce («TPT»), y compris les orientations sectorielles applicables aux détenteurs d'actifs («Asset owners»), adapté au contexte suisse. Il est appelé à évoluer dans le temps afin de s'adapter aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes.

1. Fondations

1.1. Ambition stratégique

Depuis plusieurs années, la Vaudoise réalise des analyses de son empreinte environnementale, ce qui lui permet de fixer des cibles précises de réduction des émissions de GES et de prendre une série d'engagements. De par sa nature mutualiste, la Vaudoise adopte une perspective à long terme. Sa transition environnementale se fonde sur des objectifs réalistes et une connaissance approfondie de son modèle d'affaires, ainsi que de sa chaîne de valeur. Elle tient compte des objectifs en matière de protection du climat de la Suisse fixés à l'horizon 2050, tels qu'ils ressortent du cadre réglementaire applicable au moment de la préparation de son plan de transition.

L'ambition stratégique de la Vaudoise s'articule autour d'actions prioritaires:

1. Utiliser les leviers dont elle dispose dans le cadre de ses activités d'investissement pour accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de GES et résiliente au changement climatique, notamment en soutenant la transition de l'économie réelle;
2. Ouvrir le dialogue avec ses principales parties prenantes;
3. Réduire l'empreinte carbone liée à son fonctionnement opérationnel;
4. Renforcer l'intégration des risques financiers liés au changement climatique dans ses processus existants de gestion des risques.

1.2. Modèle d'affaires et chaîne de valeur

La chaîne de valeur de la Vaudoise est celle d'un assureur mutualiste dont le cœur de métier est d'assumer les risques qui pèsent sur ses preneurs d'assurances. La Vaudoise revoit tous les trois ans sa stratégie d'entreprise et l'ajuste chaque année. En accord avec les principes posés par la stratégie, le Groupe développe ses produits et services.

La Vaudoise identifie régulièrement les risques financiers et les opportunités liées au climat qui pourraient l'affecter, en tenant compte des conséquences sur ses fonds propres, sa clientèle, ses parties prenantes et l'environnement. Elle détermine les principales implications actuelles et anticipées de son ambition stratégique sur son modèle d'affaires et sa chaîne de valeurs dans le cadre de la fixation de la stratégie et sur la base d'analyse de scénarios.

1.3. Hypothèses clés et facteurs externes (analyse de scénarios)

La Vaudoise intègre dans son dispositif de gestion des risques des scénarios liés aux changements climatiques. En particulier, un groupe de travail piloté par le Chief Risk Officer (CRO) rédige annuellement le rapport ORSA (Own Risk and Solvency Assessment). En 2024, l'un des scénarios étudiés dans ce cadre visait à modéliser les effets de la transition d'ici 2050, en prenant pour base les scénarios du Network for Greening the Financial System (NGFS).

Les hypothèses clés et les facteurs externes dont l'entreprise dépend ont été pris en compte dans la modélisation de ces scénarios, en particulier les grands mouvements macroéconomiques liés à la transition et une fréquence (de sinistres) en hausse.

Les scénarios analysés couvrent des risques physiques et des risques de transition. L'analyse a porté sur un éventail de sept scénarios diversifiés, le plus impactant ayant

été retenu pour les besoins de l'exercice ORSA. Les impacts modélisés, en appliquant les paramètres définis dans les scénarios NGFS, ne nécessitent pas d'effectuer des changements dans la politique de souscription. L'impact global sur le portefeuille d'investissement est jugé faible, pour les horizons temps pertinents. Il n'y a pas d'impact matériel sur les opérations.

2. Stratégie de mise en œuvre

2.1. Activités opérationnelles

La Vaudoise est une société de services financiers et d'assurances, sans activité en dehors du territoire national. Dans ce sens, l'empreinte carbone de la Vaudoise reste modeste en comparaison avec d'autres secteurs, surtout en ce qui concerne ses émissions de CO₂ directes.

Les principales actions qu'elle entreprend ou envisage d'entreprendre dans ses activités opérationnelles en vue d'atteindre son ambition stratégique sont les suivantes:

- **Énergie renouvelable:** en fonction des propositions reçues de la part des distributeurs d'électricité, la Vaudoise choisit des contrats avec 100% d'énergie renouvelable. Elle favorise les initiatives pour l'électricité locale.
- **Efficacité énergétique:** au niveau de l'infrastructure des bâtiments, la Vaudoise adapte ses locaux en tenant compte des fortes chaleurs de l'été et se prépare dans le cas où des problèmes d'infrastructures surviendraient en raison de fortes pluies ou d'orages violents. De plus, une approche basée sur les économies d'énergie est appliquée dans les projets de modernisation des infrastructures (Siège et agences). Dans le cadre de l'approche d'économies d'énergie, un budget spécifique est alloué à la modernisation des infrastructures dans les bâtiments utilisés par la Vaudoise. Pour arriver à une réduction des émissions de son parc immobilier, la Vaudoise augmente aussi l'efficacité énergétique et réduit la part d'énergies fossiles de son portefeuille.
- **Collecte de données environnementales:** pour mesurer, observer et réduire son empreinte carbone, la Vaudoise calcule son bilan carbone; elle mesure la consommation totale d'énergie ainsi que l'intensité des émissions de gaz à effet de serre pour les Scopes 1 et 2, et une partie des émissions du Scope 3.
- **Mobilité durable:** au sein de la Vaudoise, environ 75% des émissions opérationnelles proviennent de la mobilité. Des mesures concrètes visant à favoriser la mobilité durable sont mises en place et seront renforcées en 2026.

2.2. Produits et services

La Vaudoise conseille et offre aux particuliers, aux indépendants et aux petites et moyennes entreprises (PME) des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et de solutions hypothécaires. Elle améliore la durabilité de ses solutions d'assurance et de prévoyance dans la mesure du possible et adapte sa couverture d'assurance afin de répondre aux besoins en constante évolution de la société.

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise propose des primes spécifiques pour les véhicules et bâtiments moins polluants. Elle contribue également à une sensibilisation au comportement plus responsable des personnes assurées.

Dans un environnement en perpétuelle évolution, de nouveaux risques émergent. La Vaudoise s'efforce, d'une part, de sensibiliser ses clientes et clients aux nouveaux risques tels que la protection des données et les catastrophes naturelles liées aux

changements climatiques et, d'autre part, de développer des produits adaptés aux besoins du marché.

2.3. Politiques

En vue d'atteindre l'ambition stratégique de son plan de transition, la Vaudoise applique plus particulièrement les politiques et conditions suivantes:

Politique en matière d'investissement durable

La Vaudoise Assurances a mis en place une stratégie d'investissement responsable visant à concilier durabilité et performance financière. Cette stratégie repose sur cinq approches principales:

- 1. Inclusion des critères ESG:** intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les décisions d'investissement pour compléter la politique de placement.
- 2. Exclusion:** application d'exclusions basées sur des normes reconnues pour gérer les risques à long terme, en évitant les secteurs ayant des impacts négatifs significatifs sur le climat.
- 3. Investissement d'impact:** réalisation d'investissements visant à obtenir un impact environnemental et social positif tout en assurant un rendement ajusté au risque adéquat.
- 4. Actionnariat actif:** exercice des droits de vote et engagement dans un dialogue continu avec les entreprises pour améliorer la gestion des enjeux ESG, voir section 3.
- 5. Politique climatique:** réduction de l'empreinte carbone des investissements, avec des objectifs alignés sur les normes suisses, et soutien aux infrastructures énergétiques renouvelables.

Lignes directrices sur les facteurs environnementaux

La Vaudoise intègre des critères ESG dans ses décisions d'investissement, en se basant notamment sur les notations ESG de prestataires spécialisés comme Ethos et MSCI. Pour l'immobilier, la Vaudoise participe à l'indice Swiss Sustainable Real Estate Index (SSREI), qui évalue les portefeuilles immobiliers selon 36 critères de durabilité. De plus, un plan de réduction de l'empreinte carbone du parc immobilier de la Vaudoise est mis en place, visant une réduction de plus de 30% des émissions liées à l'exploitation du parc d'ici à 2025.

3. Stratégie d'engagement en matière d'investissement

La Vaudoise mène une politique d'actionnariat actif sur des questions d'investissement durable, parmi lesquelles figurent les questions climatiques. Cette approche permet à la Vaudoise d'utiliser son influence vis-à-vis d'entreprises avec un fort potentiel d'amélioration sur les aspects liés à la durabilité. Cette approche s'appuie sur les mesures suivantes:

- **Exercice des droits de vote («proxy voting»):** la Vaudoise exerce ses droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dont elle détient des actions. Pour les actions suisses, la Vaudoise suit les recommandations de vote d'Ethos. Pour les actions étrangères, elle s'appuie sur l'évaluation de conseillers en droit de vote externes (ISS pour les actions étrangères) qui intègre une dimension durable;

- **Dialogue actionnarial («engagement»):** la Vaudoise participe activement à des engagements collaboratifs, élargissant ceux déjà existants et, si nécessaire, en créant de nouveaux. Elle est notamment impliquée dans le Carbon Disclosure Project (CDP) et le Climate Action 100+.

4. Indicateurs et objectifs

Les objectifs et indicateurs de suivi référencés dans le plan de transition sont ceux utilisés par la Vaudoise pour piloter et suivre les progrès par rapport à son ambition stratégique.

Horizon	Opérations	Investissements
2025	-9% par EPT (année de base: 2022)	Immobilier direct: -33% de l'empreinte carbone (année de base: 2014), soit 22 kilos CO ₂ /m ²
2030	-25% par EPT (année de base: 2022)	Actions cotées: minimum 15% d'écart d'intensité carbone (WACI) par rapport à l'indice composite de référence Obligations d'entreprises: -20% de l'empreinte carbone (t CO_{2e}/million investi) (année de base: 2023) Immobilier direct: 19 kilos CO₂/m²

Pour étayer ces objectifs, la Vaudoise a défini diverses actions qu'elle s'efforce de mettre en œuvre à court, moyen et long terme.

En ce qui concerne les objectifs de réduction des émissions GES liées à ses activités opérationnelles, les principaux leviers de décarbonation identifiés se rapportent aux trajets pendulaires, aux déplacements d'affaires et à la consommation d'énergie pour le chauffage. Les actions clés incluent notamment: (a) de faire évoluer les contrats d'approvisionnement en énergie pour privilégier exclusivement les énergies renouvelables; (b) de réaliser des économies d'énergie par l'installation d'équipements à faible consommation et la modernisation des infrastructures des bâtiments; (c) de sensibiliser les collaborateurs.

En ce qui concerne les émissions CO₂ de ses placements, la Vaudoise a une approche holistique durable qu'elle applique pour ses différentes classes d'actifs. Celle-ci repose sur les 5 approches principales décrites précédemment.

La Vaudoise a un levier important concernant le parc immobilier qu'elle détient en direct, qui représente 20% de l'allocation stratégique d'actifs de Vaudoise Générale et Vaudoise Vie. En ce qui concerne l'objectif de réduction de l'empreinte carbone de son parc immobilier, un suivi des émissions de GES est effectué en réalisant systématiquement un Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB) sur tous ses bâtiments. Les principaux leviers de décarbonation identifiés se rapportent à l'augmentation de l'efficacité énergétique des bâtiments et une réduction de la part d'énergies fossiles de son portefeuille.

Pour ses actions et revenus fixes, qui représentent 80% de son allocation stratégique d'actifs, conformément aux meilleures pratiques en matière d'investissement institutionnel, la Vaudoise privilégie une approche équilibrée, maintenant une diversification globale tout en exerçant son rôle d'actionnaire pour encourager des pratiques

plus respectueuses du climat. La Vaudoise exclut certains des plus grands émetteurs de CO₂, comme l'industrie du charbon, tout en étant consciente que ces exclusions ne réduisent pas directement les émissions mondiales.

En ce qui concerne les objectifs en matière de suivi des émissions GES associées aux autres activités d'investissement, la Vaudoise aligne son calcul d'empreinte carbone avec la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Ce cadre permet de calculer et communiquer les émissions de façon cohérente et comparable au niveau international.

Concernant le portefeuille d'actions cotées, la Vaudoise s'engage à maintenir un écart d'au moins 15% dans ses émissions de carbone par rapport à un univers d'investissement équivalent en termes d'investissement sans critères ESG. L'écart est mesuré selon l'indicateur d'intensité carbone (t CO_{2e}/USD million revenus). L'univers d'investissement non-ESG de comparaison est représenté par un indice composite regroupant les marchés des actions suisses, représenté par le SPI Global, des actions globales, représenté par le MSCI World ex-CH, ainsi que les actions des marchés émergents, représenté par le MSCI Emerging Markets et pondéré selon l'allocation effective du portefeuille d'actions cotées de la Vaudoise.

Concernant le portefeuille d'obligations d'entreprise, la Vaudoise s'engage à réduire d'ici à 2030 de 20% son empreinte carbone par rapport à l'année 2023, soit 77,63 t CO_{2e}/USD million investi en 2023 (calculé avec la méthodologie PCAF). La Vaudoise entend renforcer son engagement vis-à-vis des plus grands émetteurs de carbone au sein de son portefeuille obligataire, en encourageant les grands émetteurs à adopter des pratiques de réduction de leurs émissions.

En ce qui concerne les autres objectifs liés à l'atténuation du changement climatique, des indicateurs supplémentaires, tels que les émissions issues des obligations souveraines, les statistiques sur les votes et les actions d'engagement vis-à-vis des émetteurs, seront par ailleurs introduits pour offrir une vue plus complète des initiatives de la Vaudoise en faveur du climat.

5. Gouvernance

5.1. Supervision et rapport du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la Vaudoise est responsable de la supervision du plan de transition. Il définit la vision stratégique, les objectifs et les principes directeurs du plan de transition, qui sont intégrés dans la stratégie d'entreprise et la politique de durabilité. Il approuve le plan de transition et ses révisions périodiques, ainsi que les budgets et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre. Il s'assure que le plan de transition est aligné sur les attentes des parties prenantes internes et externes, notamment les clientes et clients, les sociétaires, les investisseurs, les collaboratrices et collaborateurs, les autorités de régulation et les associations professionnelles.

Le Conseil d'administration évalue régulièrement les progrès, les risques et les opportunités liés au plan de transition, ainsi que sa performance financière et extra-financière. Il rend compte de manière transparente et complète des résultats et des impacts du plan de transition dans le rapport annuel et le rapport de durabilité de la Vaudoise.

Le Conseil d'administration ajuste le plan si nécessaire et met en place les processus et structures requis pour son application, la périodicité de sa mise à jour étant alignée sur les cycles de révision de la planification stratégique de l'entreprise. Lors de

la révision du plan de transition, le Conseil d'administration réévalue la pertinence des objectifs et des actions.

5.2. Rôles, responsabilités et responsabilisation

La Direction générale, sous la supervision du Conseil d'administration, est chargée de la mise en œuvre opérationnelle du plan de transition. Elle définit les plans d'action, les indicateurs de suivi et les objectifs liés à l'atténuation du changement climatique pour les différentes activités et entités du Groupe. Elle coordonne et mobilise les ressources humaines, financières et techniques nécessaires au déploiement du plan de transition. Elle assure la communication interne et externe sur le plan de transition et ses résultats. Elle veille au respect des normes et réglementations en vigueur en matière de transition climatique. Elle identifie et gère les risques et les opportunités liés au plan de transition, en collaboration avec les fonctions de contrôle et de gestion des risques. Elle rend compte au Conseil d'administration des avancées, des difficultés et des ajustements du plan de transition.

5.3. Culture d'entreprise

La Vaudoise s'engage à promouvoir une culture d'entreprise qui reflète sa vision stratégique, ses valeurs coopératives et humanistes, et son ambition de contribuer au développement durable. Elle encourage ses collaboratrices et collaborateurs à adopter des comportements responsables, éthiques et solidaires, tant dans leurs activités professionnelles que dans leur vie personnelle. Elle les sensibilise aux enjeux et aux opportunités de la transition climatique et de la finance durable, et les implique dans la définition et la réalisation du plan de transition.

5.4. Structures d'incitation et de rémunération

Pour le management supérieur, la Vaudoise établit des objectifs quantitatifs et qualitatifs liés à la performance du Groupe. La performance est appréciée au regard de trois critères: la performance économique, 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.

5.5. Compétences, connaissances et formation

La Vaudoise s'attache à développer les compétences, les connaissances et la formation de ses collaboratrices et collaborateurs en matière de transition climatique et de finance durable. Elle analyse les besoins actuels et futurs en fonction des évolutions du marché, des attentes des clientes et clients, et des exigences réglementaires. Elle propose des programmes de formation adaptés aux différents profils et niveaux de responsabilité, qui couvrent les aspects techniques, réglementaires, éthiques et commerciaux de la transition climatique et de la finance durable. Elle soutient la mobilité interne et la diversité des parcours professionnels, afin de favoriser le partage des expériences et des savoir-faire. Elle encourage la surveillance, la recherche et l'innovation dans le domaine de la transition climatique, en collaboration avec des partenaires académiques, professionnels et associatifs.

