

Gruppe Vaudoise Versicherungen

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022



**Geschäftssitz**

Vaudoise Versicherungen  
Place de Milan  
Postfach 120  
1001 Lausanne  
Tel. +41 21 618 80 80  
info@vaudoise.ch

**Bildnachweis**

essencedesign, Lausanne

Deckblatt: Lausen, Weidmatt (BL)

**Visuelle und grafische Gestaltung**

essencedesign, Lausanne

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>5</b>
<b>Engagierter Versicherer</b>	<b>21</b>
ESG-Risikomanagement Cybersicherheit und Datenschutz Wirtschaftliche Leistung Produkte und Dienstleistungen	
<b>Verantwortungsvoller Investor</b>	<b>42</b>
Nachhaltige Anlagen	
<b>Motivierender Arbeitgeber</b>	<b>52</b>
Arbeitsumfeld Diversität und Chancengleichheit Aus- und Weiterbildung	
<b>Corporate Citizen</b>	<b>71</b>
Soziokulturelles Engagement	
<b>Klimabewusstes Ressourcenmanagement</b>	<b>76</b>
Energie CO <sub>2</sub> -Fussabdruck Nachhaltige Beschaffung	
<b>Anhänge</b>	<b>94</b>

# Vorwort

## Liebe Leserinnen, liebe Leser

### GRI 2 – 22

Wir freuen uns, Ihnen unseren zweiten Nachhaltigkeitsbericht vorzustellen. Dieser knüpft an den letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht an und wendet die neuen GRI-Standards 2021 an. Das Nachhaltigkeitsreporting ist ein fortlaufender Prozess, der es uns ermöglichen soll, die in unserem strategischen Rahmen festgelegten Aspekte jedes Jahr zu verbessern. 2022 haben wir besondere Anstrengungen unternommen, um eine solide CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erstellen, die alle unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen und einen Teil der Scope-3-Emissionen berücksichtigt. Anhand dieser CO<sub>2</sub>-Bilanz können wir im Verlauf des Jahres 2023 ein geeignetes Reduktionsziel für unsere Emissionen festlegen. In einem konkreten Aktionsplan wird anschliessend dargelegt, welche Massnahmen ergriffen werden müssen, damit die Vaudoise ihr Klimaziel erreicht. Um dieser Arbeit Rechnung zu tragen, haben wir zusätzlich zu unseren bestehenden vier Säulen («Engagierter Versicherer», «Motivierender Arbeitgeber», «Verantwortungsvoller Investor» und «Corporate Citizen») die übergreifende Achse «Klimabewusstes Ressourcenmanagement» eingeführt. Die Nachhaltigkeitsstrategie dient aber nicht nur dem Reporting, sondern muss sich auch voll in die Unternehmensstrategie eingliedern. Deshalb hat jede Nachhaltigkeitssäule eine Direktorin oder einen Direktor als Sponsor, gemäss Verantwortungsbereich. Dies ist der einfachste und sicherste Weg, diese Parameter auf natürliche und konsistente Weise in die Organisation zu integrieren.

Im Jahr 2022 ist die Pandemie ein wenig in den Hintergrund gerückt, um der Inflation und der Energiekrise Platz zu machen. Dabei handelt es sich um zentrale Aspekte der Nachhaltigkeitsthematik. Aber es sind auch alle anderen Bereiche der Wirtschaft und der Gesellschaft von diesen neuen Herausforderungen betroffen. Unsere Werte – nah, vertrauenswürdig, menschlich und produktiv – helfen uns, diese schwierigen Zeiten zu meistern.

Bei der Erstellung dieses Berichts haben wir darauf geachtet, alle unsere verschiedenen Anspruchsgruppen zu berücksichtigen und die relevantesten Informationen im Hinblick auf unsere Grösse, unsere Tätigkeit und unseren Markt bereitzustellen. Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

**«Aufgrund unserer genossenschaftlichen Wurzeln und der Natur des Versicherungsgeschäfts steht Nachhaltigkeit ganz selbstverständlich im Zentrum unserer Tätigkeit. Es liegt jetzt an uns, die Auswirkungen, die wir im Rahmen unserer Rollen als Versicherer, Investor, Arbeitgeber und Corporate Citizen verursachen, stetig zu verbessern und gleichzeitig klimabewusstes Ressourcenmanagement zu üben.»**



**Philippe Hebeisen**  
Präsident des Verwaltungsrats



**Jean-Daniel Laffely**  
Generaldirektor, CEO

# Nachhaltigkeitsstrategie

Im Einklang mit ihrer genossenschaftlichen Ausrichtung und ihren Werten, bei denen der Mensch im Zentrum steht, ist Nachhaltigkeit schon seit vielen Jahren bei der Vaudoise verankert. Aufbauend auf der 2020 ausgearbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie hat die Vaudoise ihr Engagement für Umwelt und Gesellschaft verstärkt, indem sie Nachhaltigkeit in ihrem Geschäftsalltag verankert hat.

Die Vaudoise möchte ihre Ziele formalisieren und ihr Engagement bekannt machen, ihre Anstrengungen messen und verbessern und so ihre Rolle als verantwortungsvolle und starke Akteurin in unserer sich rasch wandelnden Gesellschaft ganzheitlich wahrnehmen. Als Schweizer Versicherungsunternehmen positioniert sich die Vaudoise auf den verschiedenen Säulen der Nachhaltigkeit. Auf diese Weise kann sie unter Berücksichtigung ihrer Grösse und ihres Marktes Best Practices für die verschiedenen Aspekte ihrer Geschäftstätigkeit entwickeln.

Der Vaudoise ist es sehr wichtig, transparent über ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen und -ziele sowie über ihre Leistungsindikatoren und Projekte Auskunft zu geben. Daneben möchte sie auch über allgemeine Nachhaltigkeitsthemen und ihre Managementansätze informieren. Unter anderem dazu gibt es diesen aktuellen Bericht. Unser Ziel ist es, die Informationen in einer für unsere Leserinnen und Leser leicht zugänglichen Form zu präsentieren und dabei die GRI-Reporting-Kriterien (Nachhaltigkeit, Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Vollständigkeit, Aktualität und Überprüfbarkeit) zu berücksichtigen. Wir erklären, mit welchen Massnahmen wir negative Auswirkungen reduzieren und positive Auswirkungen verstärken wollen. Der Bericht bietet einen Überblick über bestehende Projekte, Initiativen und Leistungsindikatoren.

## Eine Nachhaltigkeitsstrategie basierend auf vier Säulen und einer übergreifenden Achse

Aufgrund der juristischen Form ihrer Muttergesellschaft, der Genossenschaft, sind solidarische und damit nachhaltige Grundsätze seit der Gründung 1895 in der Organisation der Vaudoise verankert. Das Prinzip der zahlenden Mitglieder, die sich gegenseitig versichern, sowie die Gewinnweitergabe, die gleich zu Beginn eingeführt wurde, bildeten bereits die ersten Bausteine in Richtung Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Vaudoise beruht auf vier Säulen, die durch die übergreifende Achse «Klimabewusstes Ressourcenmanagement» ergänzt werden:

<b>1</b>	<b>Engagierter Versicherer</b>	<b>3</b>	<b>Motivierender Arbeitgeber</b>
<b>2</b>	<b>Verantwortungsvoller Investor</b>	<b>4</b>	<b>Corporate Citizen</b>
<b>5</b>	<b>Klimabewusstes Ressourcenmanagement</b>		

Die Vaudoise ist sich bewusst, was im Kontext der nachhaltigen Entwicklung auf dem Spiel steht und welche Verantwortung Unternehmen dafür tragen. Bei der Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den Jahren 2020 und 2021 haben wir uns an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (SDG, Sustainable Development Goals) orientiert und untersucht, wo und wie wir einen Beitrag leisten können. So haben wir bei der Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele die für uns relevanten SDGs berücksichtigt. Welche das sind, sehen Sie in nachstehender Grafik. Die betreffenden SDGs sind jeweils zu Beginn jedes Kapitels aufgeführt.



Im aktuellen Berichtsjahr hatte die Erstellung einer möglichst vollständigen CO<sub>2</sub>-Bilanz Priorität. Dies erfolgte mit der Hilfe von Swiss Climate, wobei alle Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie ein Teil der Scope-3-Emissionen eingerechnet wurden. Die in dieser Bilanz berücksichtigten Emissionen entstammen den Tätigkeiten der Vaudoise, die grösstenteils in den vier Säulen beschrieben sind. Eine zusätzliche übergreifende Achse, die die verschiedenen Tätigkeitsaspekte in unserem Unternehmen berührt, schien ausserdem angebracht. Der Begriff «Klimabewusstes Ressourcenmanagement» beschreibt diesen Aspekt gut. Auf der Basis der CO<sub>2</sub>-Bilanz können wir unser Reduktionsziel definieren – eines der wichtigsten gemeinsamen Ziele in unserem Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit.

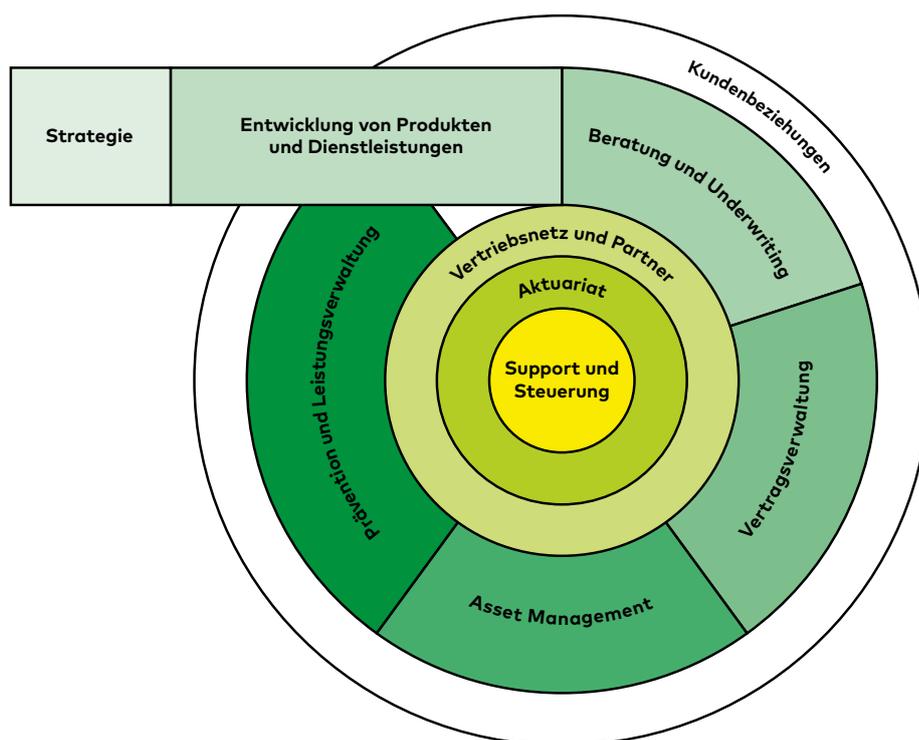
Zudem hat die Vaudoise ihre Führungsstrukturen im Bereich Nachhaltigkeit verfeinert und die entsprechenden Indikatoren weiterentwickelt. Mit der Unterstützung von Swiss Climate konnte die Vaudoise die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf die nachhaltige Entwicklung ermitteln und durch deren Priorisierung die wesentlichen Themen bestimmen. Auf dieser Grundlage wurde die Struktur des Berichts angepasst, die entsprechenden Inhalte wurden ergänzt und die Verweise auf die verschiedenen GRI-Standards aktualisiert. Diesem Prozess liegen die seit dem 1. Januar 2023 verpflichtenden GRI-Standards 2021 zugrunde. Diese neue Methode zur Ermittlung und Priorisierung der wesentlichen Themen konzentriert sich auf die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen des Unternehmens auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt, die erkannt und verringert werden müssen.

## Beschreibung des Geschäftsmodells

**GRI 2-1**  
**GRI 2-6** Das Kerngeschäft der Vaudoise liegt in der Beratung von Privatpersonen, von Selbstständigerwerbenden sowie von kleinen und mittleren Unternehmen, denen sie umfassende Versicherungs- und Vorsorgelösungen bietet. Die Vaudoise betreibt Agenturen in der Schweiz und in Liechtenstein (siehe Unterkapitel «Vertriebsnetz» im Geschäftsbericht auf den Seiten 14 und 15).

**GRI 2-2** Die Gruppe Vaudoise Versicherungen gehört der Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, die 67,6% des Kapitals und 91,2% der Stimmrechte der Vaudoise Versicherungen Holding AG hält. Letztere hält direkt und indirekt die operativen Gesellschaften der Gruppe, darunter die Vaudoise Allgemeine, Versicherungs-Gesellschaft AG und die Vaudoise Leben, Versicherungs-Gesellschaft AG. Weitere Informationen zur Struktur der Gruppe finden sich im Abschnitt Corporate Governance im Geschäftsbericht (Seiten 36 bis 64). Betreffen gewisse Daten nicht die gesamte Gruppe, ist dies entsprechend gekennzeichnet: Während sich etwa die Kapitel der Säule «Motivierender Arbeitgeber» und «Corporate Citizen» auf die gesamte Gruppe beziehen, bezieht sich die Säule «Engagierter Versicherer» auf die Unternehmen Vaudoise Allgemeine und Vaudoise Leben. Das Kapitel «Verantwortungsvoller Investor» betrifft die Anlagen auf eigene Rechnung der Vaudoise Allgemeine und der Vaudoise Leben.

**GRI 2-1**  
**GRI 2-6** Die Vaudoise kann ihre Wertschöpfungskette in zehn Schritten zusammenfassen, wie in der untenstehenden Grafik dargestellt:



Die Wertschöpfungskette der Vaudoise ist die eines Versicherers, dessen Kerngeschäft in der Übernahme der Risiken seiner Versicherungsnehmerinnen und -nehmer liegt. Auf der Basis von internen und externen Zufriedenheitsumfragen und Marktanalysen überarbeitet die Vaudoise alle drei Jahre ihre Unternehmensstrategie und passt sie jährlich an die Bedürfnisse des Marktes und des Unternehmens an. Ihre Produkte und Dienstleistungen entwickelt die Gruppe in Übereinstimmung mit ihren strategischen Grundsätzen. Die Vaudoise definiert eine Zeichnungs- und Beratungspolitik, die sicherstellt, dass die Kundinnen und Kunden die Deckungsinhalte richtig verstehen und diese ihren Bedürfnissen entsprechen. Wurde die Offerte eingereicht, geht es anschliessend darum, die Prozesse zur Verwaltung von Verträgen zu leiten – von der Ausgabe

über Änderungen bis zur Kündigung. Die in Form von Prämien eingenommenen Beträge muss das Versicherungsunternehmen dann so anlegen, dass ihre Verbindlichkeiten gegenüber der Kundschaft in Form von Entschädigungen oder Auszahlungen der Lebensversicherungen sowie die Betriebsausgaben gedeckt sind. Jede operative Einheit überprüft jährlich, ob ihre Anlagestrategie der festgelegten Risikobereitschaft und den FINMA-Richtlinien entspricht, und überarbeitet sie, wenn nötig. Darauf folgt die Erfüllung des Versicherungsverprechens, Schäden nach Möglichkeit vorzubeugen und trotzdem eingetretene Schäden gemäss den vereinbarten Deckungen zu entschädigen. Dies ist ein entscheidender Moment in der Kundenbeziehung. Die Vaudoise tut ihr Möglichstes, um in solch schwierigen Zeiten so nah wie möglich bei ihren Versicherten zu sein. Die Generalagenturen stehen ihren Kundinnen und Kunden zur Verfügung, um alle Schadenfälle aufzunehmen und verfügen in bestimmten Branchen auch über Bearbeitungskompetenzen. Andere Bereiche sind für eine Versicherungsgesellschaft ebenso unverzichtbar, zum Beispiel das Aktuariat, das die Produkttarife berechnet und die Bonität des Unternehmens prüft, oder auch die Finanzabteilung, Human Resources, Aus- und Weiterbildung, Compliance und Kommunikation.

Im Berichtsjahr hat die Vaudoise jene Aspekte ihrer Tätigkeiten entlang ihrer Wertschöpfungskette evaluiert, die die stärksten negativen bzw. positiven Auswirkungen auf die wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit haben. Die Vaudoise bemüht sich also, in einem iterativen Prozess einen strategischen Ansatz zu verfolgen, um Risiken zu reduzieren und Chancen zu ergreifen, die Performance durch optimierte Prozesse zu verbessern und innovative Lösungen zu erarbeiten, um so zur ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Nachhaltigkeit auf allen Ebenen des Unternehmens beizutragen. Die Vaudoise hat ausserdem eine Einkaufspolitik formalisiert und auf ihrer Website veröffentlicht. Diese ist auch im Kapitel «Nachhaltige Beschaffung» dieses Berichts beschrieben. Nähere Details zu den Versicherungstätigkeiten sind im Jahresbericht aufgeführt (auf den Seiten 20 bis 26).

## Die Unternehmenswerte der Vaudoise

Die Produkte und Dienstleistungen einer Versicherung sind physisch nicht fassbar. Vertrauen ist sowohl das Wesen der Kundenbeziehung als auch der Kern des Versicherungsgeschäfts. Wir schaffen Vertrauen, wenn wir bei der Zeichnung eines Versicherungsgeschäfts und bei der Leistungsabwicklung gemäss unseren Werten und Verpflichtungen handeln. Dazu haben wir eine Unternehmensstrategie, einen Verhaltens- und Ethikkodex sowie ein Personalreglement erstellt, die die Werte unseres Unternehmens verankern: nah, vertrauenswürdig, menschlich und proaktiv. Diese Werte stehen im Einklang mit der Vision und Mission der Vaudoise.

### Vision

Der bevorzugte Versicherer sein.

### Mission

Schützen, unterstützen, umsetzen: Zusammen ist alles einfacher.

Die Vaudoise ist ein Schweizer Versicherer. Wir beraten Privatpersonen, Selbständigerwerbende und KMU und bieten ihnen umfassende Lösungen im Bereich Versicherungen, Vorsorge und Hypotheken an.

Wir sind eine Genossenschaft und streben ein dynamisches und rentables Wachstum an, sowohl in unserem Kerngeschäft als auch bei komplementären Tätigkeiten zugunsten unserer Versicherten, Genossenschafterinnen und Genossenschafter, Aktionärinnen und Aktionären, und Mitarbeitenden. Dabei verankern wir Nachhaltigkeit in unseren Tätigkeiten, Angeboten und Dienstleistungen.

## Werte



## Wesentliche Themen

- GRI 3 – 1** Die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit war 2020 bei der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts der Vaudoise massgeblich an der Festlegung der Schlüsselthemen der Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt. Die wesentlichen Themen wurden auf Basis von Gesprächen mit den Anspruchsgruppen, von einer Analyse nationaler und internationaler Nachhaltigkeits- und Branchenstandards sowie von einer Vergleichsstudie mit Mitbewerberinnen ermittelt. Bei diesem Prozess wurde die Vaudoise von Elevate (ehemals BSD Consulting) betreut.

Um den neuen GRI-Standards zu entsprechen, lancierte die Vaudoise nun mit Unterstützung von Swiss Climate den Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen neu. Für diesen Bericht wurden die wesentlichen Themen anhand einer auf der Methodik der GRI-Standards 2021 basierenden Beurteilung der Auswirkungen bestimmt. Dazu wurden die Auswirkungen des Unternehmens auf die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt ermittelt und bewertet. Bei der Bewertung wurde die Art der Auswirkungen (positiv oder negativ), ihre Wahrscheinlichkeit, ihr Ausmass und Einflussbereich und bei negativen Auswirkungen auch die Irreversibilität sowie mögliche Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt. Bei der Festlegung und Priorisierung der Säulen und wesentlichen Themen wurden nur die zutreffenden Auswirkungen berücksichtigt.

- GRI 3 – 2** Im Jahr 2022 hat die Vaudoise eine neue Achse, die transversal zu den anderen Säulen verläuft, eingeführt: das «Klimabewusste Ressourcenmanagement». Diese neue Achse ist für eine Versicherung, die auf nachhaltige Entwicklung setzt, von höchster Bedeutung. So beinhaltet sie etwa das Thema «Klimawandel», welches zuvor zur Säule «Corporate Citizen» zählte und nun in die Themen «Energie» und «CO<sub>2</sub>-Fussabdruck» eingebettet wurde, was ihm mehr Gewicht verleiht. Die Achse wird durch das Thema «Nachhaltige Beschaffung» ergänzt, welches im letzten Bericht den Titel «Lieferanten» im Rahmen der Säule «Corporate Citizen» hatte.

**GRI 3 – 1**  
**GRI 3 – 2** Darüber hinaus wurden gewisse Themen umbenannt, in andere Themen integriert oder weggelassen. Aus dem Thema «Risikomanagement und Compliance» wurde der Compliance-Teil gestrichen. Dieser ist ebenso wie «Geschäftsethik» in den allgemeinen Informationen im GRI-Inhaltsindex enthalten (auf den Seiten 95 bis 105).

**GRI 3 – 2** Die vier Säulen und die neue Achse sowie die wesentlichen Themen lauten wie folgt:

	«ESG-Risikomanagement», zuvor «Risikomanagement und Compliance»
	«Cybersicherheit und Datenschutz», zuvor «Datenschutz»
<b>1 Engagierter Versicherer</b>	Wirtschaftliche Leistung
	«Produkte und Dienstleistungen», zuvor «Produktverantwortung» und «Innovation»
<b>2 Verantwortungsvoller Investor</b>	Nachhaltige Anlagen
	Arbeitsumfeld
<b>3 Motivierender Arbeitgeber</b>	«Diversität und Chancengleichheit», zuvor «Diversität am Arbeitsplatz»
	Aus- und Weiterbildung
<b>4 Corporate Citizen</b>	«Soziokulturelles Engagement», zuvor «Corporate Citizen»
	Energie
<b>5 Klimabewusstes Ressourcenmanagement</b>	«CO <sub>2</sub> -Fussabdruck», zuvor «Klimawandel»
	«Nachhaltige Beschaffung», zuvor «Lieferanten»

## Die Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt sich weiter

**GRI 3 – 2** Auf Grundlage der wesentlichen Themen aus dem Jahr 2020 entwickelte die Arbeitsgruppe ein Rahmenwerk für die zukünftige Nachhaltigkeitsstrategie der Vaudoise. Die grosse Herausforderung dabei war, die Besonderheiten der Vaudoise, wie beispielsweise die Genossenschaft und ihre Werte, zu berücksichtigen und diese gleichzeitig mittel- und langfristig in der allgemeinen Strategie des Unternehmens zu verankern.

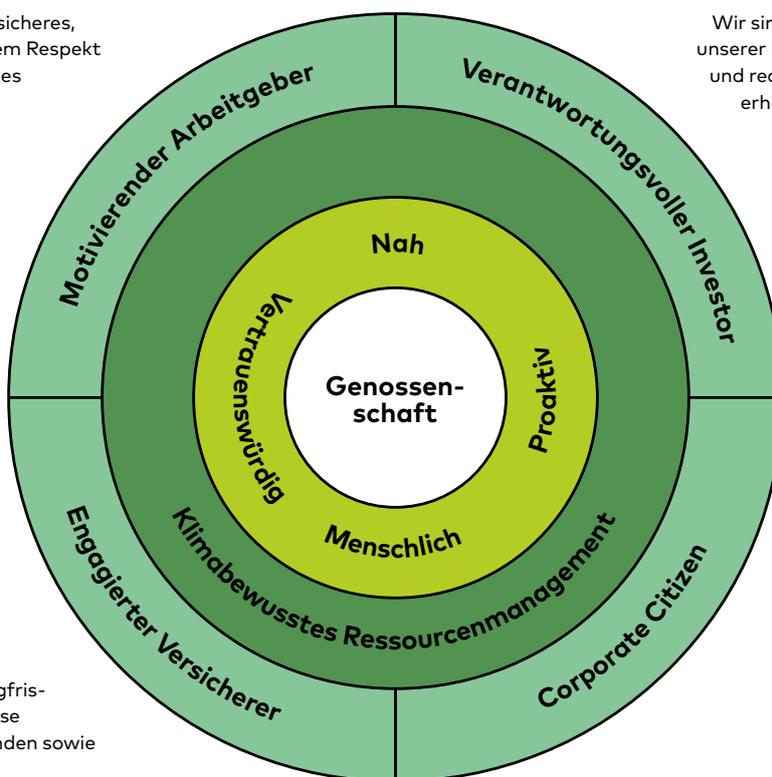
Im Zuge dessen wurde erkannt, dass klimabewusstes Ressourcenmanagement sowohl für die Stakeholder als auch für die Vaudoise ein wichtiger Aspekt ist. Es wirkt sich stark auf die Tätigkeit der Vaudoise aus. Deshalb verbindet diese neue Achse nun die vier Säulen «Engagierter Versicherer», «Verantwortungsvoller Investor», «Motivierender Arbeitgeber» und «Corporate Citizen». Die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks auf Basis der von Swiss Climate für das Jahr 2022 erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz ist eines der Hauptziele der Unternehmensstrategie 2023–2025 der Vaudoise. Mit dieser Strategie verfolgen wir insbesondere das Ziel, Massnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit im ganzen Unternehmen zu verankern.

Unser Nachhaltigkeitsengagement ist der folgenden übergeordneten Handlungsfelder oder Ziele verschrieben:

**« Wir ermöglichen unseren Kundinnen und Kunden, sorgenfrei zu leben, indem wir sie vor den wirtschaftlichen Folgen von Risiken schützen, die sie selbst nicht tragen können. Im Rahmen unserer verschiedenen Funktionen und Zuständigkeiten tragen wir zu einer nachhaltigen Schweizer Gesellschaft bei. »**

Gemeinsam bieten wir ein sicheres, gesundes, von gegenseitigem Respekt geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld.

Wir sind uns über die Auswirkungen unserer Investitionstätigkeit bewusst und reduzieren deren negativen und erhöhen deren positiven Einfluss.



Durch unsere genossenschaftliche Struktur entwickeln wir Lösungen, die langfristig angelegt und im Interesse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Stakeholder sind.

Als kundennahes Unternehmen setzen wir uns aktiv für eine nachhaltigere Schweizer Gesellschaft ein.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht folgt der Struktur der Strategie: In den ersten vier Kapiteln des Berichts werden die vier Säulen vorgestellt. Die jeweils zugeordneten wesentlichen Themen werden in Unterkapiteln erläutert. Das fünfte Kapitel erläutert die Achse des klimabewussten Ressourcenmanagements bei der Vaudoise – ein Aspekt, der alle Säulen der Strategie betrifft.

## Ziele für jede Achse und jede Säule

GRI 3 – 3	Themen	Ziele	Zeit- horizont	Status
Engagierter Versicherer	<b>ESG-Risikomanagement</b>	Wir evaluieren die finanziellen und regulatorischen Auswirkungen der gesellschaftlichen Veränderungen sowie die weiteren damit verbundenen Risiken und Chancen. Wir überprüfen regelmässig die zugrunde liegenden Annahmen.	bis 2025	
	<b>Cybersicherheit und Datenschutz</b>	Keine behördlich eingeleiteten Verfahren zu Datenschutzverletzungen in Zusammenhang mit unseren Kundinnen und Kunden. Wir reduzieren den Anteil der Mitarbeitenden, die bei internen Phishing-Kampagnen auf Links klicken.	bis 2025	
	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	Wir geben jedes Jahr einen Teil unseres Gewinns an unsere Kundinnen und Kunden weiter.	bis 2025	
	<b>Produkte und Dienstleistungen</b>	Bei der Entwicklung und/oder Erneuerung unserer Produkte und Versicherungslösungen prüfen wir die Möglichkeit, eine Nachhaltigkeitskomponente einzuschliessen, etwa im Rahmen der Versicherungsdeckung oder als Underwriting-Kriterium.	bis 2025	
		Keine Fälle nicht regelkonformer Information zu den Produkten und Dienstleistungen.	bis 2025	
		100% unserer Beraterinnen und Berater sind nach den neuesten Standards geschult (z. B. Cicero) und erhalten alle drei Jahre eine Schulung zum Verhaltenskodex.	bis 2025	
	Verantwortungsvoller Investor	<b>Nachhaltige Anlagen</b>	100% unserer Anlagen berücksichtigen ESG-Kriterien.	bis 2025
Wir erhöhen unsere Investitionen mit positiver Wirkung nach Möglichkeit auf 5% des Gesamtwerts unserer Anlagen.			bis 2025	
Wir etablieren einen langfristigen Dialog mit Unternehmen, die grosses Verbesserungspotenzial bei den ESG-Kriterien haben. Dies kann durch Initiativen für kollektives Engagement erreicht werden.			bis 2025	
Wir üben unser Stimmrecht an den Generalversammlungen der Unternehmen aus, an denen wir Aktien halten. Dies kann an einen externen Dienstleister delegiert werden (Proxy Voting).			bis 2025	
Wir reduzieren den ökologischen Fussabdruck unseres Immobilienportfolios von 33 kg CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> im Jahr 2014 (Beginn der Massnahmen) auf 22 kg CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> .			bis 2025	
Wir reduzieren den ökologischen Fussabdruck unserer Aktien- und Anleihenportfolios. Im Anschluss an die CO <sub>2</sub> -Bilanz 2022 stellen wir einen Aktionsplan auf.			bis 2025	

	Themen	Ziele	Zeit-horizont	Status
Motivierender Arbeitgeber	Arbeitsumfeld	Wir erhalten eine durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit von über 85%.	bis 2025	●
		Wir erzielen eine jährliche Fluktuationsrate von unter 10%.	bis 2025	●
		Alle Mitarbeitenden sind direkt an den Ergebnissen des Unternehmens beteiligt.	bis 2025	●
	Diversität und Chancengleichheit	Mindestens 75% der Mitarbeitenden, die dies wünschen, nehmen ihre Arbeit nach der Elternzeit mit einem Beschäftigungsgrad von 60% oder mehr wieder auf.	bis 2025	●
		Wir erhöhen den Anteil Frauen in Kaderfunktionen.	bis 2025	▶
		Unsere Mitarbeitenden haben in allen Hierarchiestufen die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum zu reduzieren.	bis 2025	●
	Aus- und Weiterbildung	Wir bauen das Schulungsangebot für unsere Mitarbeitenden aus.	bis 2025	●
Corporate Citizen	Soziokulturelles Engagement	Wir finanzieren dieses Engagement jedes Jahr mit einem Teil unseres Gewinns.	bis 2025	●
		Wir beteiligen uns weiter an mindestens 20 <i>involve</i> -Projekten pro Jahr.	bis 2025	●
Klimabewusstes Ressourcenmanagement	Energie	Wir beziehen 100% unseres Stroms aus erneuerbaren Energien (inklusive Agenturen).	bis 2025	▶
	CO <sub>2</sub> -Fussabdruck	Wir setzen uns ein Ziel zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen auf Basis der CO <sub>2</sub> -Bilanz 2022.	bis 2025	▶
	Nachhaltige Beschaffung	Wir prüfen neue Lieferanten verstärkt auf soziale und ökologische Kriterien.	bis 2025	▶
		Wir erhöhen den Anteil der Ausgaben bei lokalen Lieferanten.	bis 2025	●

Die wichtigsten Indikatoren der Nachhaltigkeitsstrategie wurden in die strategischen Unternehmensindikatoren integriert und werden von der strategischen Einheit des Unternehmens überwacht und kontrolliert.

## Unsere Anspruchsgruppen

GRI 2 – 29  
GRI 3 – 1

Im Rahmen der 2020 durchgeführten Analyse der wesentlichen Themen konnten folgende Anspruchsgruppen identifiziert werden:



● Intern ● Extern

Vertreterinnen und Vertreter dieser Anspruchsgruppen wurden in qualitativen Interviews zu den für die Vaudoise relevanten Nachhaltigkeitsthemen befragt. Anhand dieser Gespräche wurden die im letzten Bericht verwendeten wesentlichen Themen identifiziert. Die Liste der Anspruchsgruppen hat sich seit dem letzten Bericht nicht verändert.

2022 tauschte sich die Vaudoise regelmässig und auf unterschiedliche Weise mit ihren Anspruchsgruppen aus.

Anspruchsgruppe	Kommunikationskanäle	Wesentliche Themen
<b>Mitarbeitende</b>	Monatliche Informationsveranstaltungen für neue Mitarbeitende, Unternehmensmagazin <i>Echos</i> , Rundmails, Intranet, jährliche Evaluierungsgespräche, Dialogmöglichkeiten im sozialen Netzwerk des Unternehmens, Zufriedenheitsumfragen, vielfältiges Schulungsangebot auf eCampus	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsumfeld</li> <li>– Diversität und Chancengleichheit</li> <li>– Aus- und Weiterbildung</li> <li>– Cybersicherheit und Datenschutz</li> <li>– Soziokulturelles Engagement</li> </ul>
<b>Kundinnen und Kunden</b>	Gespräche mit Beraterinnen und Beratern, Kundenveranstaltungen, InfoNews, Newsletter, Webinare	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ESG-Risikomanagement</li> <li>– Datenschutz</li> <li>– Produkte und Dienstleistungen</li> <li>– Nachhaltige Anlagen</li> <li>– Soziokulturelles Engagement</li> </ul>
<b>Anlegerinnen und Anleger</b>	Jahres- und Halbjahresberichte, Kontaktangebot auf der Website, Generalversammlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ESG-Risikomanagement</li> <li>– Wirtschaftliche Leistung</li> </ul>

<b>Aufsichtsbehörden</b>	Regelmässige Telefonkonferenzen und Treffen, Beantwortung schriftlicher und mündlicher Anfragen	– ESG-Risikomanagement – Wirtschaftliche Leistung
<b>Analystinnen und Analysten</b>	Aktionärsdialog, Jahres- und Halbjahresberichte, direkter Austausch.	– ESG-Risikomanagement

Die Umfrage ergab, dass die meisten Befragten Nachhaltigkeit vor allem mit Umweltaspekten verbinden, wohingegen soziale und Governance-Kriterien – ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Direktionsposten, Lohngleichheit und Arbeitsmodelle – als selbstverständliche Grundvoraussetzungen für einen Finanzdienstleister wie die Vaudoise betrachtet werden.

Im Allgemeinen verbinden die Befragten die Vaudoise mit Nachhaltigkeit, da die Versicherungsbranche die Prävention von Schadenfällen und Risiken (z. B. Klimawandel) ins Zentrum ihrer Tätigkeit stellt. Darum unterstützen die Anspruchsgruppen, dass die Vaudoise ihre Investitionsstrategie und ihr Produktangebot an die ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Governance) anpasst. Die Anspruchsgruppen legen insbesondere Wert auf nachhaltiges Investieren, ausgezeichnete Arbeitsbedingungen und neue Arbeitsorganisationsmodelle, auf Massnahmen und Versicherungsprodukte, die an die durch die Klimaerwärmung verursachten Risiken angepasst sind, sowie auf Transparenz, Geschäftsethik und die Unterstützung von nachhaltigen Partnern und Partnerinnen.

Bei der Analyse der Stärken und Schwächen der Vaudoise in Bezug auf Nachhaltigkeit stellte sich heraus, dass die Befragten die Vaudoise als Unternehmen betrachten, das die Bedürfnisse der Gemeinschaften berücksichtigt, in denen sie tätig ist. Zudem genießt sie sowohl in der Öffentlichkeit als auch bei ihren Mitarbeitenden einen sehr guten Ruf. Die Befragten sind der Ansicht, dass die Vaudoise aufgrund ihrer soliden finanziellen Basis und ihrer genossenschaftlichen Identität gut geeignet ist, das öffentliche Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung zu stärken. Sie sind der Meinung, dass die Vaudoise Marktchancen nutzen muss, um Produkte zu entwickeln, die die nachhaltige Entwicklung fördern, und um diese neue Denkweise im Unternehmen zu verankern.

## Verpflichtungen

GRI 2 – 23  
GRI 2 – 24

Die Vaudoise will ein vertrauenswürdiges Unternehmen sein, das seine Werte sowohl intern als auch extern umsetzt. Sie engagiert sich nicht politisch, gibt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Abstimmungsempfehlungen und führt keine Kampagnen durch.

Durch Bereitstellen eines Verhaltens- und Ethikkodex können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach diesen ethischen Werten richten. Er dient als Leitfaden für den Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Arbeitskolleginnen und -kollegen. Der Kodex legt fest, was im Unternehmen gestattet ist und was nicht. Das stärkt das Vertrauen der verschiedenen Anspruchsgruppen. Dank einer einwandfreien Geschäftsethik trägt die Vaudoise zu einem gesunden Geschäftsklima bei. Die Einhaltung dieser Normen hilft uns auch, finanzielle Risiken einzudämmen, denn dadurch werden die Mitarbeitenden dazu angehalten, korrekt zu handeln und das Gesetz einzuhalten. Die Vaudoise will damit den Bedingungen für eine angemessene Sorgfaltspflicht, für das Vorsorgeprinzip und für die Achtung der Menschenrechte entsprechen.

<sup>1</sup> [Verhaltens- und Ethikkodex](#)

**GRI 2 – 28** Bei ihrer Geschäftstätigkeit berücksichtigt die Vaudoise Rahmenwerke und Normen im Bereich Nachhaltigkeit. Darunter fallen insbesondere die Principles for Responsible Investment (PRI), der Swiss Code of Best Practice für die Corporate Governance von economiesuisse, die Richtlinien über die genossenschaftliche Unternehmensführung, die Corporate-Governance-Richtlinien der SIX Swiss Exchange und die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ).

Die Vaudoise ist ausserdem Mitglied bei verschiedenen Verbänden wie dem Schweizerischen Versicherungsverband (SVV), der Klimastiftung Schweiz (Gründungsmitglied), CEO4Climate, dem Schweizerischen Kaderverband, der Idée Coopérative, dem Centre patronal vaudois, der Industrie- und Handelskammer des Kantons Waadt sowie der Waadtländer Immobilienkammer. Seit 2022 ist sie Partnerin der Plattform Entreprise for Society E4S.

## Governance im Bereich der Nachhaltigkeit

**GRI 2 – 12**  
**GRI 2 – 13** Die Vaudoise verfügt über einen Steuerungsausschuss (Comité de pilotage «COPIL»), der für das Nachhaltigkeitsmanagement und dessen Strategie zuständig ist. Bei diesem Ausschuss handelt es sich um den Direktionsausschuss der Gruppe. Zur Optimierung der Organisationsstruktur im Bereich Nachhaltigkeit wurden im Berichtsjahr unter den Mitgliedern des Steuerungsausschusses Sponsorinnen und Sponsoren für die verschiedenen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie ernannt. Diese bestimmen ihrerseits die Mitglieder der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, die als «Content Owners» für die verschiedenen sie betreffenden wesentlichen Themen fungieren.

Für die Erstellung der Klimastrategie und einer umfassenden CO<sub>2</sub>-Bilanz, deren Verantwortlichkeiten verschiedene -Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie betreffen, wurde der Chief Investment Officer zum Sponsor ernannt. Ausserdem wurden bereichsübergreifende Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert, die an der Spitze der Verantwortungsbereiche der verschiedenen Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie stehen. Diese sind massgeblich für das Versprechen der Vaudoise, die Nachhaltigkeitsmassnahmen im gesamten Unternehmen zu verankern. Es handelt sich dabei um das ESG-Risikomanagement, die Überwachung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu ESG und die Kommunikationsmassnahmen mit internen und externen Stakeholdern. Unter der Leitung der Generalsekretärin koordiniert ein operativer Ausschuss die bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitsaktivitäten. Er schlägt vor, wie die Nachhaltigkeitsstrategie und das Nachhaltigkeitsreporting umgesetzt werden, und koordiniert diese Vorgänge. Dieser operative Ausschuss organisiert direkt oder gemeinsam mit den Content Owners der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verschiedene Veranstaltungen während des ganzen Jahres.

Der operative Ausschuss koordiniert ausserdem die Arbeit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit. Diese setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Unternehmensdepartemente zusammen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit werden von den Sponsorinnen und Sponsoren der verschiedenen Nachhaltigkeitssäulen bzw. der übergreifenden Achse ernannt, abhängig davon, für welches wesentliche Thema ihres Kompetenzbereichs sie verantwortlich sind.

Im nachfolgenden Organigramm sind die einzelnen Instanzen abgebildet, die die Governance im Bereich Nachhaltigkeit bilden. Der Steuerungsausschuss (Direktionsausschuss) tritt zweimal jährlich zusammen, um über Organisation und Strategie zu entscheiden. Diese Strategie wird seit 2022 in die Unternehmensstrategie integriert. Sie wird einmal jährlich vom Verwaltungsrat bei der gemeinsamen Extra-muros-Sitzung mit der Direktion validiert. Der Steuerungsausschuss erstattet zweimal jährlich Bericht an den Verwaltungsrat.

## Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit (Content Owners, CO)

Content Management und Reporting der wesentlichen Themen

		1	2	3	4	5	
<b>Verwaltungsrat</b>	<b>Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit</b>	<b>Operativer Nachhaltigkeitsausschuss</b>	<b>Engagierter Versicherer</b>	<b>Verantwortungsvoller Investor</b>	<b>Motivierender Arbeitgeber</b>	<b>Corporate Citizen</b>	<b>Klimabewusstes Ressourcenmanagement</b>
		Vorschlag für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Nachhaltigkeitsreportings und Koordination	ESG-Risikomanagement Cybersicherheit und Datenschutz	Nachhaltige Anlagen	Arbeitsumfeld Diversität und Chancengleichheit	Soziokulturelles Engagement	Energie CO <sub>2</sub> -Fussabdruck Nachhaltige Beschaffung
		ESG-Risikomanagement	Wirtschaftliche Leistung	Aus- und Weiterbildung			
		Überwachung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf ESG	Produkte und Dienstleistungen				
		Interne und externe Kommunikationsmassnahmen					

### Operativer Nachhaltigkeitsausschuss

Übergreifende Themen	Zuständige Stelle
Vorschlag für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Nachhaltigkeitsreportings und Koordination	Generalsekretariat unter der Leitung der Generalsekretärin
ESG-Risikomanagement	Risk Office
Überwachung der rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf ESG	Compliance Officer Group
Kommunikationsmassnahmen für interne und externe Stakeholder	Unternehmenskommunikation

Jedes wesentliche Thema wird von einer oder einem von den Sponsorinnen oder Sponsoren ernannten Content Owner (CO) bearbeitet. Die Details zu den Verantwortlichkeiten sind nachfolgend dargestellt:

### Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit

Wesentliches Thema	Content Owner
ESG-Risikomanagement	Risk Office
Cybersicherheit und Datenschutz	Chief Information Security Officer / Chief Privacy & Data Protection Officer
Wirtschaftliche Leistung	Departement Finanzen
Produkte und Dienstleistungen	Departemente Vermögensversicherungen, Personenversicherungen und Vertrieb und Marketing
Nachhaltige Anlagen	Departement Asset Management
Arbeitsumfeld	Departement Human Resources
Diversität und Chancengleichheit	
Aus- und Weiterbildung	
Soziokulturelles Engagement	Generalsekretariat
Energie	Departement Finanzen
Nachhaltige Beschaffung	
CO <sub>2</sub> -Fussabdruck	Departement Finanzen / Departement Asset Management

Für die allgemeine Führungsstruktur der Vaudoise verweisen wir auf den Geschäftsbericht des Unternehmens, auf den Seiten 36 bis 64.

GRI 2 – 12  
GRI 2 – 13  
GRI 2 – 14

#### **Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen**

Die Mitglieder des Direktionsausschusses schlagen dem Verwaltungsrat zusammen mit den Mitgliedern der erweiterten Direktion (Abteilungsleiterinnen und -leiter und höhere Kader) im Rahmen einer strategischen Dreijahresplanung die Mission, Vision, Werte und Ziele des Unternehmens vor. Die Unternehmenswerte wurden gemeinsam mit allen Mitarbeitenden erarbeitet.

Die Unternehmensstrategie wird auf der Basis verschiedener interner und externer Studien erstellt, die in die Diagnose einfließen, die der Strategie zugrunde liegt. Diese Diagnose wird jedes Jahr zusammen mit dem Verwaltungsrat überprüft. So kann dieser die Sorgfaltsmassstäbe und anderen Prozesse zur Identifikation und Bewältigung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen überwachen.

Der Verwaltungsrat prüft bei seinen strategischen Sitzungen, die 2022 im Januar und September stattfanden, die Wirksamkeit der Prozesse zur Bewältigung der Auswirkungen der Vaudoise auf Wirtschaft, Umwelt und Zivilgesellschaft. Dazu bezieht er auch verschiedene Anspruchsgruppen ein: Prüfungs- und Unternehmensberatungsgesellschaften sowie Dachverbände wie etwa ICMIF – International Cooperative and Mutual Insurance Federation. Zudem validiert der Verwaltungsrat den Nachhaltigkeitsbericht, welcher erforderlichenfalls vorgängig von den zuständigen Ausschüssen überprüft wird.

#### **Gesammeltes Wissen und Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

Um sicherzustellen, dass allen Mitgliedern des Verwaltungsrats das gesammelte Wissen zum Thema Nachhaltigkeit zur Verfügung steht, erläutert die Generalsekretärin in ihren mehrjährigen Reportings die grössten Anliegen im Bereich Nachhaltigkeit. Das Thema des nachhaltigen Investierens wird zudem regelmässig bei den Sitzungen des Investitionsausschusses des Verwaltungsrats behandelt.

Auf der Basis der für 2023 bis 2025 festgelegten quantitativen Nachhaltigkeitsziele bedeutet die regelmässige Überwachung der Verwirklichung der strategischen Ziele durch die Direktion und den Verwaltungsrat auch, dass sich letzterer mindestens alle drei Jahre selbst bewertet. Es ist vorgesehen, alle fünf Jahre eine unabhängige externe Stelle mit der Beurteilung der Arbeit des Verwaltungsrats zu beauftragen. Die Selbsteinschätzung und Erkenntnisse des Verwaltungsrats werden Ende Jahr diskutiert. An der Strategiesitzung des Verwaltungsrats im Januar wird dann ein Massnahmenplan diskutiert, falls Verbesserungsmaßnahmen nötig sind.

#### **Übermittlung kritischer Anliegen**

GRI 2 – 16  
GRI 2 – 17  
GRI 2 – 18

Der Verwaltungsrat hat Zugang zu allen Protokollen des Direktionsausschusses sowie auf den die Vaudoise betreffenden Medienspiegel. Der Prüfungs- und Risikoausschuss hat Zugriff auf das Reporting des Compliance Officer Gruppe. Auf dieser Grundlage können allfällige kritische Angelegenheiten ermittelt werden. Zudem verfasst der CEO für jede Verwaltungsratssitzung ein Management Summary, das die wichtigsten Herausforderungen der Direktion im vergangenen Monat enthält.

#### **Vergütungspolitik und -verfahren**

GRI 2 – 19

Die Entscheidung für eine Nachhaltigkeitsstrategie bedeutet, dass die strategischen Ziele eine Nachhaltigkeitskomponente enthalten. Die betreffenden Direktionsmitglieder haben demnach strategische Nachhaltigkeitsziele, die sich auf ihre langfristige Vergütung auswirken.

### Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

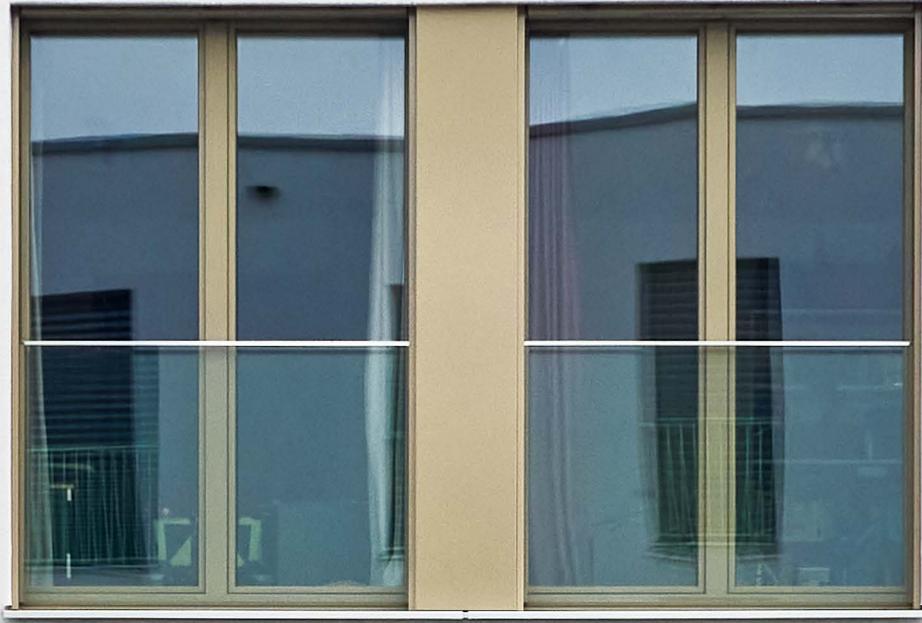
- GRI 2 – 26** Der Verhaltens- und Ethikkodex sieht vor, dass sich das Management wohlwollend verhält. Ratschläge können in der Regel von der oder dem Vorgesetzten eingeholt werden. Im Bedarfsfall kann die Compliance direkt oder über die folgende E-Mail-Adresse kontaktiert werden: [alerte@vaudoise.ch](mailto:alerte@vaudoise.ch).

### Externe Prüfung

- GRI 2 – 5** Als von der FINMA regulierte Versicherungsgesellschaft unterliegt die Vaudoise einer jährlichen externen Rechnungsprüfung sowie einer aufsichtsrechtlichen Prüfung. Sie wird zudem von der FINMA vor Ort sowie von ihrem internen Audit überprüft. Die Vaudoise Versicherungen Holding AG ist an der Schweizer Börse (SIX) kotiert. Sie unterliegt damit auch der Kontrolle durch die Börse. Der Nachhaltigkeitsbericht und die CO<sub>2</sub>-Bilanz unterliegen keiner externen Prüfung.

### Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

- GRI 2 – 25** Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll dazu beitragen, Jahr für Jahr die von der Vaudoise identifizierten negativen Auswirkungen abzuschwächen. Dies gilt für alle Nachhaltigkeitspfeiler gleichermaßen und soll durch die Verringerung ihres ökologischen Fussabdrucks geschehen. Ausserdem ist die Vaudoise Mitglied von Vereinen und Stiftungen, die durch gemeinsame Anstrengungen negative Auswirkungen reduzieren können (z. B. Klimastiftung Schweiz, E4S usw.). Um Problempunkte zu erkennen, hat die Vaudoise zahlreiche interne und externe Zufriedenheitsstudien durchgeführt. Dabei werden die Stakeholder regelmässig im Rahmen solcher Umfragen oder Marktstudien (einschliesslich Nutzergruppen) befragt. Ausserdem wurde ein dokumentierter Beschwerdeprozess eingerichtet. Diese Studien werden durch weitere Elemente der jährlichen strategischen Diagnose ergänzt. Die Aktionspläne der einzelnen Departemente werden umgesetzt, um die Beschwerdepunkte auszuräumen. Sie werden vierteljährlich von der strategischen Einheit des Unternehmens überprüft.



# Engagierter Versicherer

Als engagierter Versicherer mit genossenschaftlichen Wurzeln üben wir unsere Geschäftstätigkeit gegenüber Gesellschaft und Umwelt verantwortungsvoll aus und orientieren uns an ethischen Grundsätzen. Dank einem eingehenden ESG-Risikomanagement, der Gewährleistung der Datensicherheit und der ergriffenen Massnahmen zum Schutz gegen Cyber-Angriffe sowie dank solider wirtschaftlicher Grundlagen und zuverlässiger Produkte und Dienstleistungen können sich sowohl Kundinnen und Kunden als auch Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Mitarbeitende auf die Vaudoise als kompetente Ansprechpartnerin verlassen.

**Übergeordnetes Ziel:** Durch unsere genossenschaftliche Struktur entwickeln wir langfristige Lösungen im Interesse unserer Kundenschaft und Stakeholder.

## ESG-Risikomanagement

**Ziel:** Wir möchten beim Risikomanagement und bei der Integration von ESG-Kriterien mit gutem Beispiel vorangehen.

**GRI 3 – 3** Die Komplexität und Geschwindigkeit, mit der sich die heutige Gesellschaft und der Markt in dieser mittlerweile stark globalisierten und digitalisierten Welt entwickeln, haben eine Vielzahl neuer Risiken zur Folge. Ein effizientes Risikomanagement ist daher für die Kontinuität des Geschäftsbetriebs von zentraler Bedeutung, egal, um welche Krise es sich handelt. Deshalb hat die Vaudoise ein Risikomanagement eingeführt, das alle relevanten ESG-Risiken und auch den Einfluss von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen berücksichtigt. Dazu gehören insbesondere finanzielle Risiken in Bezug auf Umwelt, Gesellschaft und Corporate Governance.

Die für die Vaudoise aufgrund ihrer Tätigkeit wesentlichen ESG-Risiken lauten wie folgt:



#### **Umweltrisiken**

- Übergangsriskien (Risiken, die sich aus Richtlinien zur Förderung der Energiewende ergeben)
- Physische Risiken (erhöhte Naturgefahren aufgrund des Klimawandels, die zu einer hohen Schadenbelastung führen und/oder es in Zukunft schwierig machen, gewisse Versicherungsdeckungen anzubieten)



#### **Soziale Risiken**

- Risiken im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz
- Risiken im Zusammenhang mit dem Schutz der Menschenrechte



#### **Governance-Risiken**

- Risiken im Zusammenhang mit der Einhaltung von Governance-Regeln
- Risiken der Missachtung der Geschäftsethik

ESG-Risiken können sich auf Versicherungsprodukte und -dienstleistungen auswirken: Die Qualität der angebotenen Lösungen ist essenziell, um die Rentabilität und Kontinuität des Unternehmens sowie das Vertrauen der Kundinnen und Kunden in das Unternehmen zu gewährleisten. Der Klimawandel und der demografische Wandel bergen zusätzliche Risiken, die zu einer deutlichen Erhöhung der Schadenhäufigkeit und -kosten führen. Dies ist eine besonders wichtige Herausforderung, sowohl für Versicherer als auch für öffentliche Körperschaften.

Die Risikomanagementpolitik und operativen Leitlinien der Gruppe bestimmen den Governance-Rahmen und das Risikomanagementsystem, welches auch ein internes Kontrollsystem umfasst. Es gibt bei der Vaudoise einen internen Governance- und Regulierungsrahmen für Risikomanagement, der sicherstellt, dass diese Fragen im Tagesgeschäft des Unternehmens behandelt werden. Es bestehen zudem Strategien und Verfahren, die sicherstellen, dass die rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Standards und Vorschriften für das Risikomanagement, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit und Kontinuität des Geschäftsbetriebs, eingehalten werden.

Die Vaudoise wird von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) überwacht und unterliegt den für Schweizer Versicherungsunternehmen geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Diese sind in ihrer Compliance-Politik festgehalten. Sie umfassen insbesondere die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Aufsicht über Versicherungsunternehmen (VAG) und seine Verordnung, das Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG) sowie die spezifischen Regelungen für einige Produkte (z. B. Bundesgesetz über die Unfallversicherung, UVG).

Für ihre freiwilligen Massnahmen für das Management von ESG-Risiken orientiert sich die Vaudoise an den Prinzipien für nachhaltige Versicherung der Vereinten Nationen und den Empfehlungen des Financial Stability Board (FSB) zum TCFD-Reporting (Taskforce on Climate-related Financial Disclosures). Interne Richtlinien in Anlehnung an FSB und TCFD werden im Laufe des Jahres 2023 erarbeitet.

## Auswirkungen

GRI 3 – 3 Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel

	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Alle Anspruchsgruppen  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen</p>	<p>Die Vaudoise nimmt Extremwetterereignisse wie Regen und Hitzewellen in die Risikoanalyse des Unternehmens auf.</p>
	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Alle Anspruchsgruppen  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen, Investitionen (und Beschaffungspraktiken)</p>	<p>Aufgrund extremer Wetterverhältnisse können schwerwiegendere, als bei der Risikoanalyse angenommen, oder unvorhersehbare Ereignisse eintreten (zusätzliche Risiken in Form von Sachschäden oder Unfällen). Sollte die Häufigkeit von Extremwetterereignissen zunehmen, könnte es schwierig oder sehr kostspielig werden, eine Rückversicherungsdeckung zu kaufen. Infolgedessen könnten bestimmte Risiken möglicherweise schwieriger zu versichern sein, was sich auf die den Kunden angebotenen Produkte und Dienstleistungen auswirken könnte.</p> <p>Je stärker die Erderwärmung zunimmt, umso wahrscheinlicher wird es zu diesem Effekt kommen.</p>

### Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel

	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Alle Anspruchsgruppen  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen, Investitionen (und Beschaffungspraktiken)</p>	<p>Eine regelmässige Beurteilung der finanziellen und regulatorischen Risiken und Chancen in Verbindung mit der demografischen Entwicklung wirkt sich positiv auf die wirtschaftliche Lage der Vaudoise aus.</p>
	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Alle Anspruchsgruppen  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen, Investitionen (und Beschaffungspraktiken)</p>	<p>Trotz sorgfältiger Analyse können möglicherweise nicht berücksichtigte oder sich nicht abzeichnende demografische Entwicklungen auftreten, die wirtschaftliche Folgen haben.</p>

### Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit den Produkten

	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Alle Anspruchsgruppen  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen, Investitionen (und Beschaffungspraktiken)</p>	<p>Produktisiken beeinträchtigen die Rentabilität und den Fortbestand des Unternehmens. Eine solide und gut etablierte Risikomanagementpolitik minimiert dieses Risiko.</p>
	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Kundinnen und Kunden, Genossenschafterinnen und Genossenschafter  <b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Produkte und Dienstleistungen, Investitionen (und Beschaffungspraktiken)</p>	<p>Die Qualität des Risikomanagements kann sich positiv oder negativ auf das Vertrauen in das Unternehmen sowie auf dessen Rentabilität und Fortbestand auswirken. Die finanzielle Stabilität wirkt sich insbesondere auf die Weitergabe des Gewinns und die Steuerzahlungen aus. Darüber hinaus beeinflusst sie die Wertschöpfungskette, was sich auf die Produkte und Dienstleistungen für die Endkundinnen und Endkunden auswirkt.</p>

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Der Zweck des Risikomanagements ist, eine nachhaltige Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Die Werte der Vaudoise bedeuten, dass die Mitarbeitenden der Gruppe ihre Geschäfte im Einklang mit der Rechtsordnung, den internen Richtlinien sowie den ethischen Grundsätzen führen. Wir vertreten unsere Interessen nach den Grundsätzen der Loyalität, Transparenz und Zuverlässigkeit.

Aus diesem Grund hat sich die Vaudoise zum Ziel gesetzt, bis 2025 die finanziellen und regulatorischen Auswirkungen der Entwicklungen im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Wandel und dem Klimawandel zu evaluieren. Ebenso evaluiert werden sollen alle weiteren damit verbundenen Risiken und Chancen sowie die Produktrisiken. Ausserdem überprüft der Versicherer regelmässig die hier zugrunde liegenden Annahmen. Dies ermöglicht es, auf Nachhaltigkeit zu achten und gleichzeitig die finanzielle Stabilität des Unternehmens sicherzustellen. Die Ziele werden unter Berücksichtigung der Risikomanagementpolitik, der Risikobereitschaft und der regulatorischen Anforderungen festgelegt.

Gemäss der geltenden Gesetzgebung (d. h. die neuen Art. 964bis ff. OR, die im Gegenvorschlag zur Initiative für verantwortungsvolle multinationale Konzerne geändert wurden) hat sich die Vaudoise zum Ziel gesetzt, 2025 einen ersten TCFD-Bericht für das Jahr 2024 zu erstellen.

## Massnahmen

### **GRI 3 – 3** **Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel**

Das Unternehmen erwägt in seinem Risikomanagement Szenarien im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Auf dieser Basis kann es beurteilen, wie sehr sein Versicherungsportefeuille diesen Risiken ausgesetzt ist, und geeignete Massnahmen zur Risikominderung einplanen. In Bezug auf die finanziellen Übergangsriskien berücksichtigt das Departement Asset Management ESG-Komponenten bei der strategischen Allokation der Anlagen (siehe Kapitel Verantwortungsvoller Investor).

### **Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel**

Ein umfassender Entwicklungs-, Änderungs- und Überarbeitungsprozess der Produkte und Tarife ermöglicht ihre kontinuierliche Anpassung an die demografische Entwicklung der Gesellschaft. Durch die Bildung von Rückstellungen gemäss dem Geschäftsplan jeder Gesellschaft können die finanziellen Risiken im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel, insbesondere die Alterung der Bevölkerung, entschärft werden.

### **Finanzielle Risiken im Zusammenhang mit den Produkten**

Dank Massnahmen zur Kontrolle der Combined Ratio und des SST-Satzes (Swiss Solvency Test) können die mit den Produkten verbundenen finanziellen Risiken unter Kontrolle gehalten werden. Durch die regelmässige Überprüfung der Rentabilität pro Branche und pro Produkt sowie der Angemessenheit der Tarife können die mit den Versicherungsprodukten verbundenen finanziellen Risiken eingedämmt werden.

### **Allgemeine Massnahmen für alle Auswirkungen**

#### **Kontinuierliche Risikoanalyse und -kontrolle**

Das interne Risk Office bewertet alle sechs Monate die finanziellen und regulatorischen Auswirkungen des Klimawandels und des gesellschaftlichen Wandels auf das Unternehmen sowie weitere damit verbundene Risiken und Chancen. Ausserdem bewertet es die Produktrisiken und überarbeitet regelmässig die zugrunde liegenden Hypothesen. Mindestens einmal pro Jahr findet eine Sitzung zwischen der Unternehmensrisiko-Abteilung und den Risikoverantwortlichen der Linien statt, um potenzielle Risiken in den verschiedenen Geschäftsbereichen zu identifizieren und zu besprechen. Neue Mitarbeitende des Fachbereichs, die als Risikoverantwortliche der

Linie eingesetzt werden, erhalten eine Ad-hoc-Einführung und werden entsprechend geschult.

### **Sensibilisierung der Mitarbeitenden**

Die Vaudoise fördert eine Kultur des aktiven Risikomanagements durch eine proaktive Einbindung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu diesen Themen, und zwar über Informationsveranstaltungen, E-Learning-Schulungen zum Verhaltens- und Ethikkodex sowie über Kommunikationsmassnahmen.

## **Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse**

**GRI 3 – 3** Der Risikoprüfungsprozess ist in der Risikomanagementpolitik (RMP) und den Operativen Leitlinien beschrieben. Für das Risikomanagement bei der Vaudoise verantwortlich ist der Chief Risk Officer (CRO).

Der formelle Risikomanagement-Prozess wird vom Risk Office unter der Verantwortung des CRO organisiert. Es gibt regelmässige Sitzungen im Plenum oder mit den einzelnen Risikoverantwortlichen in den Abteilungen. Ziel des Prozesses ist es, eine Kultur des aktiven Risikomanagements bei der Vaudoise zu fördern und den Reifegrad des Risikomanagements zu erhöhen. Für das operative Management stützt sich der ERM-Ausschuss (Enterprise Risk Management) auf das Risk Office. Ausserdem beschäftigt er zwei Mitarbeitende im Risk Office und grundsätzlich eine oder einen Risikoverantwortlichen der Linie (RVL) pro Abteilung oder eine Stabsstelle. Die Leiterin oder der Leiter Controlling Gruppe und des internen Kontrollsystems unterstützt den ERM-Ausschuss ebenfalls bei seiner Aufgabe. Ausserdem gibt es eine für das Controlling der Anlagen verantwortliche Person. Da die variable Vergütung der Risikomanagement-Funktionen nicht direkt mit den geschäftlichen Angelegenheiten des Unternehmens verbunden ist, besteht die Verantwortung unabhängig von der Leistungsbeurteilung. Die grössten Risiken werden anschliessend zusammen mit dem CRO und den zuständigen Departementsleitenden geprüft, die das Restrisiko für das Unternehmen bestätigen oder zusätzliche Risikominderungsmaßnahmen ansetzen. Anschliessend wird eine Zusammenfassung der Risiken erstellt und dem Chief Executive Officer (CEO), dem Direktionsausschuss (DA) und dem Prüfungs- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats (PRA) vorgelegt. Des Weiteren verfasst der CRO einen sogenannten ORSA-Bericht (Own Risk and Solvency Assessment). Das Ziel des Berichts ist es, dem Verwaltungsrat und der Direktion eine zukunftsorientierte Gesamtübersicht über die Risiken zu bieten (inkl. Szenarien mit Klimarisiken).

Die Vaudoise verfügt über ein eigenes Budget für das Risikomanagement. Das Risikomanagement basiert auf der Software Enablon. In dem Programm wurde ein Register mit Risiken auf Unternehmensebene erstellt, welches von den Risikomanagerinnen und -managern der Linie ergänzt und aktualisiert wird.

Das Risk Office und der CRO beurteilen bei der Risikoprüfung die Wirksamkeit der von den RVL definierten risikomindernden Massnahmen. Die Vaudoise hat eine Reifegrad-Skala für das ERM und das interne Kontrollsystem (IKS) definiert. Das Risk Office erstellt jedes Jahr einen Jahresbericht mit einer Beurteilung des ERM- und IKS-Reifegrades auf Basis international anerkannter Standards. Nach der Umsetzung der Korrekturmassnahmen gliedern sich allfällige Kontrollen in den normalen Zyklus des Risikomanagements ein, der in der Risikomanagement-Software des Unternehmens dokumentiert ist, und werden jährlich neu beurteilt. Die RVL sind an der Überprüfung der Wirksamkeit der Kontrollen im Rahmen der vom Risk Office organisierten Gespräche beteiligt.

Das Risikomanagementsystem wird vom PRA des Verwaltungsrats, der sich auf die interne Revisionsfunktion stützt, überwacht. Auf Grundlage einer periodischen Planung führt er Prüfungsmandate durch. Die Aufsichtsbehörde kann von Fall zu Fall aufsichtsrechtliche Prüfungen oder sogar Prüfungen vor Ort durchführen lassen, um die Effektivität des Risikomanagements

zu überprüfen. Die Vaudoise erfasst operative Schäden und IT-Vorfälle periodisch. Mithilfe eines Prozesses zur Überwachung dieser Vorfälle werden Korrekturmassnahmen systematisch umgesetzt. Auch die externe Überprüfung erweist sich hier als nützlich, da sie regelmässig Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt. Verbesserungsvorschläge im Bereich Risikomanagement können per E-Mail, telefonisch, persönlich oder per Post an das Risk Office gerichtet werden. Bei Fragen können sich die Mitarbeitenden jederzeit an das Risk Office wenden. Dieses hat einen Kanal für die Meldung von operativen Schäden eingerichtet. Somit erhält das Risk Office von den Departementen regelmässig Informationen über operative Schäden über CHF 50'000.– und kann diese über die Risikomanagementplattform Enablon verfolgen.

Die Vaudoise verfolgt Ansätze, mit denen negative systemische Auswirkungen abgeschwächt oder sogar verhindert werden können. Unter anderem unterstützt sie den Austausch mit zahlreichen Partnerinnen und Partnern, um positive Auswirkungen zu fördern, negative Auswirkungen ihrer Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen zu verhindern und sich über bewährte Praktiken auszutauschen. Als Mitglied in verschiedenen Vereinen (siehe Abschnitt «Verpflichtungen» auf Seite 15) sichert sich die Vaudoise den direkten Zugang zu ihren Anspruchsgruppen. Um ihre Kundinnen und Kunden gesetzestkonform zu informieren, händigt die Vaudoise ihnen vor Vertragsabschluss ein Informationsblatt aus, das die wichtigsten Informationen zur angebotenen Versicherungslösung enthält. Dazu gehört auch, welche Einheit bei Fahrlässigkeit, Fehlern oder schlechter Beratung im Zuge des Produktvertriebs haftbar gemacht werden kann. Zudem werden speziell im Rahmen der Beratung zu Lebensversicherungen mit Sparanteil Factsheets überreicht, in denen die potenziellen Kundinnen und Kunden zu den Produktrisiken informiert werden. Die weitere Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern (insbesondere beim Vertrieb von Versicherungsprodukten) wird stets neu bewertet, wenn die vereinbarten Rahmenbedingungen nicht mehr eingehalten oder die Qualitätsstandards nicht mehr erfüllt werden.

## Indikatoren

Die Vaudoise verfügt derzeit über keine Indikatoren, mit denen sie die finanziellen Risiken in Verbindung mit dem Klimawandel und dem demografischen Wandel messen kann. Wir planen jedoch, für den nächsten Bericht einen Indikator zu entwickeln.

## Ausblick

Die Risikomanagementprozesse werden bei der Vaudoise laufend verbessert und auch im kommenden Jahr weiter optimiert.

Die Gruppe beabsichtigt, im Jahr 2023 ein Konzept zum Risikomanagement von ESG-Risiken zu formalisieren, welches vollständig in den ERM-Prozess der Gruppe integriert wird. Es soll dafür sorgen, dass die CSR-Komponente bei der Ermittlung, Bewertung und Minderung von Risiken besser berücksichtigt wird.

# Cybersicherheit und Datenschutz

**Ziel:** Wir halten die geltenden Datenschutzgesetze und Sicherheitsvorschriften ein.

**GRI 3 – 3** Cybersicherheit und Datenschutz sind wichtige und eng miteinander verknüpfte Themen, mit denen sich die Vaudoise intensiv auseinandersetzt. Die Gewährleistung der Sicherheit der Daten und des Informationssystems für ihre Stakeholder hat für die Vaudoise oberste Priorität, schliesslich beruhen ihre Geschäftsbeziehungen auf Professionalität und Vertrauen. Der Datenschutz ergibt sich aus einem Grundrecht, zu dessen Wahrung Sicherheits- und Governance-Massnahmen ergriffen werden müssen, die das Vertrauen der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden stärken. Ethisch korrektes Verhalten und die Achtung der Persönlichkeit jedes Menschen sind Grundwerte, die die Vaudoise im Alltag lebt. Die Vaudoise sieht das Informationssystem als entscheidendes Asset, das für die Fortführung und den Ausbau ihrer Geschäftstätigkeit unverzichtbar ist und daher geschützt werden muss. Aus diesem Grund definiert, implementiert, unterhält und bewertet die Vaudoise kontinuierlich ein umfassendes Informationssicherheitsprogramm, das insbesondere Richtlinien, Verfahren und Initiativen oder Projekte umfasst.

Sie verpflichtet sich, ihre Tätigkeiten unter Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften im Bereich Datenschutz und Datensicherheit auszuüben (nähere Angaben siehe nächstes Unterkapitel) und hat diesbezüglich verschiedene interne Richtlinien, Weisungen und Reglemente verabschiedet. Die Vaudoise ist entschlossen, die schweizerischen oder sogar europäischen datenschutzrechtlichen Bestimmungen strikt einzuhalten. Beim Thema Cybersicherheit beachtet die Vaudoise nicht nur rechtsverbindliche Regeln wie das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) und die Weisungen der FINMA, sondern auch die Best Practices der Branche. Die Vaudoise ist von zwischenstaatlichen Abkommen zwar nicht direkt betroffen, hält aber alle Regeln ein, denen sie über den Staat unterstellt ist. Dazu gehören insbesondere internationale Abkommen zum Schutz der Privatsphäre.

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Cybersicherheit und Datenschutz

	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Jede natürliche oder juristische Person mit (in der Regel vertraglicher) Beziehung zur Vaudoise</p> <p><b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Arbeiten zum Schutz der Daten und Systeme</p>	<p>Die Vaudoise stellt sicher, dass der Schutz der Personendaten gewährleistet ist. Ausserdem setzt sie die Reglemente und Weisungen bezüglich der Bearbeitung von Personendaten durch, sie organisiert bewusstseinsbildende Massnahmen und Schulungen zum Datenschutz, sorgt für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften (DSG, DSGVO) und setzt sich aktiv mit Datenschutzrisiken auseinander. Ausserdem sensibilisiert sie ihre Mitarbeitenden für das Thema Cybersicherheit und ergreift alle notwendigen Massnahmen, um die Sicherheit der IT-Systeme und die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sicherzustellen.</p>
	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Jede natürliche oder juristische Person mit (in der Regel vertraglicher) Beziehung zur Vaudoise</p> <p><b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Böswillige Handlungen gegenüber der Vaudoise</p>	<p>Es könnte vorkommen, dass ein Cyber-Angriff auf das Unternehmen, ein IT-Sicherheitsvorfall oder die Verletzung der Sicherheit von Personendaten den Ruf der Vaudoise und den Fortbestand ihrer Geschäftstätigkeit gefährden. Kundinnen und Kunden könnten ebenfalls durch den Diebstahl und die Offenlegung ihrer Personendaten geschädigt werden.</p>

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Die Vaudoise hält sich an die Gesetzgebung zum Schutz von Personendaten und die geltenden Vorschriften zur Sicherheit der Informationssysteme und liefert transparente Informationen über die Verwendung dieser Daten, um das Vertrauen ihrer Kundinnen und Kunden zu wahren. Bei all ihren Tätigkeiten, die personenbezogene Daten betreffen, hält sich die Vaudoise an das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG). Darüber hinaus unterliegen bestimmte, mit der Europäischen Union zusammenhängende Tätigkeiten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die Vaudoise verfügt ausserdem über ein Reglement, in dem DSG und DSGVO in der Governance der Vaudoise konkretisiert und umgesetzt werden. Fast alle Tätigkeiten und Beziehungen der Vaudoise betreffen personenbezogene Daten und sind somit von diesen Vorgaben betroffen.

Die Vaudoise arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Geschäftsprozesse, bei denen Personendaten bearbeitet werden. Sie bemüht sich, die eingegangenen Anfragen effizient, vollständig und innert der gesetzlichen Fristen zu bearbeiten, insbesondere die Anfragen zu Datenzugriffen. Um diese Ziele zu erreichen, schult und sensibilisiert sie alle Mitarbeitenden für den Datenschutz und hält ein geeignetes Rahmenwerk auf dem neuesten Stand.

Im Bereich der Cybersicherheit setzt die Vaudoise ein Informationssicherheitsprogramm um, um ihren Reifegrad in den Bereichen Governance, Datenschutz, Schutz der Infrastrukturen, Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Erkennen von Vorfällen und Umgang damit sowie Zugriffs- und Identitätsmanagement zu erhöhen. Sie strebt insbesondere eine Reduktion des Anteils der Mitarbeitenden, die bei internen Phishing-Kampagnen auf Links klicken, an.

Die Datenschutz-Ziele werden durch den gesetzlichen Rahmen (DSG, DSGVO) und insbesondere durch die Risikoniveaus der verschiedenen Tätigkeiten der Vaudoise bestimmt. Diese Ziele lauten zwar für jede Tätigkeit unterschiedlich – je nach Art der Datenbearbeitung und ihren Merkmalen. Jedoch muss für alle Tätigkeiten das gesetzliche Minimum eingehalten werden. Darüber hinaus bestätigt der Sicherheitsausschuss jedes Jahr das Datenschutz-Jahresprogramm, welches allgemeine Aspekte zu Sensibilisierung, Schulung, Risikominderung usw. umfasst.

In puncto Cybersicherheit wird gemäss der Risikomanagementpolitik der Vaudoise zweimal im Jahr eine formale Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Risikoanalysen dienen als Basis für die Informationssicherheitsziele und werden durch die Erkenntnisse zu neuen Technologien und zur weltweiten Entwicklung von Cyber-Risiken ergänzt. Zusätzlich erfolgt die Beobachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Compliance.

Anschliessend wird ein Sicherheitsprogramm erstellt und dem Sicherheitsausschuss zur Genehmigung vorgelegt. Dessen Umsetzung wird ebenfalls vom Sicherheitsausschuss überwacht, während die Implementierung in der Verantwortung des Chief Information Security Officer (CISO) liegt.

## Massnahmen

**GRI 3 – 3** **Cybersicherheit und Datenschutz**

### Mitarbeiterschulungen

Alle neuen Mitarbeitenden müssen eine obligatorische E-Learning-Schulung zum Datenschutz absolvieren. Ende 2022 wurde eine spezifische Schulung zum Management der Datenschutzrisiken eingeführt, die für einen Teil der Mitarbeitenden obligatorisch ist.

### OneTrust-App zur Gewährleistung der Datensicherheit

Um Daten bestmöglich und professionell zu verwalten, hat die Vaudoise die App «OneTrust», eine Software für das Datenschutzmanagement, erworben.

**Programm «Schütze meine Daten»**

Von 2020 bis 2022 führte die Vaudoise das Programm «Schütze meine Daten» durch, mit dem der Reifegrad des Unternehmens in Bezug auf den Schutz von Personendaten erhöht werden sollte.

**Datenschutztag**

Jedes Jahr am 28. Januar feiert die Vaudoise den «Datenschutztag», um ihre Mitarbeitenden für dieses Thema zu sensibilisieren.

**Anpassungsfähiges System**

Die regelmässige Installation von Sicherheitsupdates und -patches verringert die Angriffsfläche des Informationssystems. Infrastruktur und Anwendungen werden speziell konfiguriert, um sie sicherer zu machen. Die alle zwei Jahre stattfindende Risikobeurteilung gibt einen Einblick in die Risikoentwicklung und dient als Basis für die Zielfestlegung.

**Erkennen und vorbeugen**

Durch die Planung und Durchführung von Krisenbewältigungsübungen, die einen Cyberangriff simulieren, werden diese Vorgänge trainiert und Verbesserungspotenzial identifiziert. Im Zuge von Penetration Testing können bislang unbekannte Schwachstellen ausgemacht und behoben werden. Eine Data-Loss-Prevention-Lösung (DLP) ist eingerichtet, um allfällige Datenverluste zu erkennen.

**Sicherer Zugriff**

Der Zugriff auf die Daten wird über Identity- und Access-Managementprozesse kontrolliert. Diese Prozesse werden regelmässig überprüft.

**Risikosensibilisierung**

Für die Mitarbeitenden werden regelmässig Phishing-Kampagnen und Schulungsmodule zu diesem Thema organisiert, um sie für diese Risiken zu sensibilisieren.

**Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse****GRI 3 – 3**

Bei der Vaudoise ist der Chief Privacy Officer (CPO), der auch die Rolle des Data Protection Officers (DPO) innehat, für alle Datenschutzfragen zuständig. Seine Funktion ist dem Compliance-Team des Generalsekretariats angegliedert. Er erstattet dem Direktionsausschuss und dem Prüfungs- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats jährlich Bericht. Der CPO ist über die Datenschutzrisiken in den verschiedenen Geschäftsbereichen informiert. Es werden gemeinsame Massnahmen erarbeitet, um die Wahrscheinlichkeit und die Auswirkungen dieser Risiken zu reduzieren. Er evaluiert den Reifegrad der Vaudoise und das Risikoprofil der Datenbearbeitung im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen und trägt so dazu bei, die oben beschriebenen Auswirkungen und die Wirksamkeit der Massnahmen zu kontrollieren.

Der DPO sitzt in verschiedenen Ausschüssen, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmenseinheiten zusammensetzen, um die neusten Entwicklungen in diesem Bereich zu verfolgen, die Beteiligten zu beraten und zur Risikominderung beizutragen. Er ist an jedem Projekt beteiligt, bei dem Datenbearbeitung stattfindet, und stimmt sich regelmässig mit den anderen Einheiten des Unternehmens ab, insbesondere mit dem CISO.

Um den Datenschutz zu verbessern, stellte die Vaudoise 2020–2022 ein Budget zur Finanzierung des Programms «Schütze meine Daten» zur Verfügung. Das Programm wurde von einem eigens dafür eingerichteten Projektteam umgesetzt. Darüber hinaus verwendet die Vaudoise, wie oben beschrieben, ein Datensicherheitstool. Die Verantwortlichkeiten und Budgets, um Datenschutzrisiken insgesamt zu vermeiden, liegen bei den Fachbereichen.

Beschwerden oder Anfragen können, wie auf der Website der Vaudoise angegeben, beim CPO über jeden Kanal (E-Mail, Post, Formular usw.) eingereicht werden. Die Mitarbeitenden der Vaudoise haben ebenfalls die Möglichkeit, ihre Beschwerden über diesen Kanal einzureichen. Anonyme Beschwerden sind derzeit noch nicht möglich. Beschwerden können auch über das Contact Center oder die Agenturen eingereicht werden.

Ein «Security Office»-Team unter der Leitung des CISO ist für die Definition der Richtlinien, Prioritäten und Ziele im Bereich Cybersicherheit zuständig. Es ist hierarchisch dem CTO unterstellt und operativ dem Sicherheitsausschuss, welcher aus Mitgliedern der Direktion besteht. Seine Tätigkeiten werden von der internen Kontrolle sowie vom internen und externen Audit geprüft. Die Vaudoise verfügt über Tools zur Erkennung von Vorfällen und zum Umgang mit diesen (Penetration Testing, Data Loss Prevention, Krisenbewältigungsübungen mit simulierten Cyberangriffen).

Das «Security Office»-Team verfügt über ein eigenes, vom CISO erstelltes und vom Direktionsausschuss genehmigtes Budget für die Initiativen in seinem Verantwortungsbereich. Darüber hinaus kann es für bereichsübergreifende Projekte Ressourcen im gesamten Unternehmen mobilisieren.

Aus Sicherheits- und Vertraulichkeitsgründen veröffentlicht die Vaudoise in diesem Bericht keine Informationen zur Wirksamkeit der Massnahmen und zum erzielten Fortschritt oder zu den Learnings sowie zum Einfluss des Engagements der Anspruchsgruppen auf die ergriffenen Massnahmen und deren Wirksamkeit.

2022 wurden die Mittel zum Erreichen der gesetzten Ziele erheblich aufgestockt. Der digitale Transformationsprozess, den die Vaudoise derzeit durchläuft, hat erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheitsstrategie, die die Vaudoise jedoch bewältigen kann. Die Bewertung der Massnahmen erfolgt durch eine interne Kontrolle sowie ein internes und ein externes Audit. CISO und CPO überwachen regelmässig die Wirksamkeit der Massnahmen.

## Indikatoren

- GRI 3 – 3** Die Qualität des Datenschutzes wird auf der Basis der Anzahl der behördlich gegen die Vaudoise eingeleiteten Verfahren gemessen. In den vergangenen drei Jahren wurden keine derartigen behördlichen Verfahren eingeleitet. Zur Gewährleistung des Datenschutzes erhalten die Mitarbeitenden E-Learning-Schulungen. Diese wurden in den letzten drei Jahren vom gesamten Personal absolviert. Ausserdem werden interne Phishing-Kampagnen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden durchgeführt. Die Anzahl solcher Kampagnen steigt kontinuierlich und lag 2022 bei sieben.

## Ausblick

Die im Rahmen des Projekts «Schütze meine Daten» beschlossenen Massnahmen werden seit 2022 umgesetzt. Die Vaudoise schätzt, dass sie dadurch ihren Reifegrad im Datenschutz deutlich erhöht hat. Auch in Zukunft wird sie an ihrer Verbesserung arbeiten.

Was die Cybersicherheit betrifft, müssen die Abwehrmechanismen laufend überprüft und an die sich verändernden Bedrohungen angepasst werden. In den kommenden Jahren werden Massnahmen zur weiteren Verbesserung des Datenschutzes umgesetzt.

# Wirtschaftliche Leistung

**Ziel:** Wir garantieren eine langfristige Unternehmensentwicklung und setzen auf eine Politik der Gewinnweitergabe im Einklang mit all unseren Stakeholdern.



GRI 3 – 3

Eine gute wirtschaftliche Leistung ermöglicht es uns, die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu sichern und in die Zukunft, insbesondere in nachhaltige Initiativen, zu investieren. Dies hängt mit dem SDG 8 zusammen, das die Förderung eines dauerhaften, breitenwirksamen und nachhaltigen Wirtschaftswachstums fordert. Dank ihrer finanziellen Stabilität ist die Vaudoise eine zuverlässige Partnerin gegenüber allen Anspruchsgruppen und generiert Steuerabgaben für öffentliche Körperschaften.

Ausserdem unterstützt die Vaudoise ihre Versicherten im Schadenfall, garantiert ihren Lieferanten und anderen Geschäftspartnerinnen und -partnern stabile Verträge und erwirtschaftet eine marktkohärente Rendite für Investorinnen und Investoren. Entsprechend der genossenschaftlichen Strategie der Gruppe gibt die Vaudoise Allgemeine einen Teil ihres Gewinns an ihre Versicherten weiter. Als Versicherung müssen wir ausserdem die notwendigen Reserven bilden, um unsere zukünftigen Verpflichtungen zu erfüllen. Die finanzielle Stärke des Unternehmens ist ein starkes Argument für die Generierung von Neugeschäften.

Die Weitergabe des Gewinns an die verschiedenen Stakeholder beruht nicht auf externen Vorgaben, sondern auf internen Richtlinien. Die Umsetzung dieser Richtlinien hängt von der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens ab, sodass die Politik der Gewinnweitergabe ganz oder auch nur teilweise umgesetzt werden kann. Je nach wirtschaftlicher Leistung des Unternehmens könnte die Gewinnverteilung über die internen Regeln und Weisungen hinausgehen (z. B. durch präventive und gesellschaftliche Massnahmen).

## Auswirkungen

GRI 3 – 3 Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Unternehmensgewinn



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Genossenschafterinnen und Genossenschafter, Lieferanten, Investorinnen und Investoren, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Vereine und Organisationen, politische Vertreterinnen und Vertreter, die Schweizer Gesellschaft

**Der Auswirkung zugrunde liegende**

**Aktivität:** Produkte und Dienstleistungen, Investitionen

Solide Geschäftsergebnisse ermöglichen es uns, die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu sichern und Steuereinnahmen für die heimische Wirtschaft zu generieren.

### Gewinnbeteiligung der Gemeinschaft



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Genossenschafterinnen und Genossenschafter, Investorinnen und Investoren, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Vereine und Organisationen, politische Vertreterinnen und Vertreter, die Schweizer Gesellschaft

**Der Auswirkung zugrunde liegende**

**Aktivität:** Produkte und Dienstleistungen, Investitionen

Das Aktienkapital der Vaudoise Versicherungen Holding AG ist mehrheitlich im Besitz der Mutuelle Vaudoise, Société coopérative. Da die Gruppe nicht auf Investitionen angewiesen ist, kann sie sich langfristig im Interesse ihrer Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partnern entwickeln. Das Prinzip der zahlenden Mitglieder, die sich gegenseitig versichern, und die Gewinnweitergabe, die in den ersten Jahren der Unternehmensgeschichte eingeführt wurde, bildeten bereits die ersten Bausteine in Richtung Nachhaltigkeit.

## Ziele, Werte und Normen

- GRI 3 – 3** Die Vaudoise verwendet ihre finanziellen Ressourcen, um ihre wirtschaftliche Leistung langfristig zu optimieren. Ausserdem setzt sie auf eine Politik der Gewinnweitergabe im Einklang mit all ihren Anspruchsgruppen.

In diesem Zusammenhang hat sich die Vaudoise das Ziel gesetzt, jährlich einen Teil des Gewinns (abhängig von der Unternehmensperformance) an ihre Kundinnen und Kunden weiterzugeben. Diese Zielsetzung ist komplett freiwillig und leitet sich aus den genossenschaftlichen Wurzeln der Gruppe Vaudoise Versicherungen ab. Es geht sogar über den genossenschaftlichen Gedanken hinaus, denn die Vaudoise beteiligt nicht nur ihre Genossenschafterinnen und Genossenschafter, sondern alle ihre Kundinnen und Kunden.

Ein Teil des Unternehmensgewinns wird an die Mitarbeitenden weitergegeben. Die Versicherten erhalten ebenfalls eine Überschuss- und/oder Gewinnbeteiligung, die Aktionärinnen und Aktionäre sowie Genossenschafterinnen und Genossenschafter erhalten Dividenden für ihre Anteilsscheine. Mit dieser Gewinnweitergabe stellt die Vaudoise sicher, dass die verschiedenen Anspruchsgruppen an ihrem Erfolg beteiligt werden. Dadurch wird die Bindung zwischen ihnen gestärkt und ein Klima des Vertrauens für die kommenden Geschäftsjahre geprägt.

Die Vaudoise weist ihre Jahres- und Halbjahresergebnisse gemäss Schweizer Rechnungslegungsstandards aus. Das interne Audit wird von einem Team der Vaudoise durchgeführt, das externe Audit von der Ernst & Young AG.

## Massnahmen

- GRI 3 – 3** **Unternehmensgewinn**  
Die Sicherung des rentablen Wachstums des Kerngeschäfts und die finanzielle Performance der Gruppe gehören zu den strategischen Prioritäten der Vaudoise. Strategische Ziele wurden in Aktionsplänen aufgeschlüsselt, um gute Finanzergebnisse zu erzielen, welche im Einklang mit unserer Risikobereitschaft und den Marktbedingungen stehen. Dadurch soll eine über dem Schweizer Marktdurchschnitt liegende Kapitalisierung beibehalten werden (siehe «Kennzahlen» im Jahresbericht auf den Seiten 12 und 13).

### Gewinnbeteiligung der Gemeinschaft

#### Gewinnbeteiligung der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag haben mittels Beteiligung am Geschäftsergebnis direkt am Unternehmenserfolg teil. Die Beteiligung am Geschäftsergebnis ist abhängig vom bereinigten Ergebnis auf Gruppenebene (Vaudoise Operating Profit, VOP), das als gemeinsames Ziel eines Grossteils der Mitarbeitenden auch deren variable Vergütung beeinflusst. Die Vaudoise hat ihr VOP-Ziel 2022 mit 100% erreicht und konnte daher an jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter eine Prämie von CHF 600.– ausschütten.

#### Gewinnbeteiligung der Kundinnen und Kunden

Die Vaudoise gibt einen Teil ihres Gewinns an ihre Kundinnen und Kunden weiter. Im Einklang mit der genossenschaftlichen Strategie der Gruppe beteiligt die Vaudoise Allgemeine ihre Kundinnen und Kunden seit 2011 in Form von Prämienrückerstattungen am Nichtleben-Gewinn. Dabei erhalten abwechselnd Kundinnen und Kunden mit einer Autoversicherung oder einer Haftpflicht-/Sachversicherung einen Teil ihrer Prämien zurück. Bei den Nichtleben-Versicherungen beläuft sich der Betrag der Gewinnweitergabe 2023–2024 auf insgesamt CHF 43 Millionen. Das entspricht einem Prämienrabatt von 20% für Versicherte mit einer Haftpflicht-/Sach- oder Animalia-Lösung. Bis zum 30. Juni 2024 werden wir so seit 2011 insgesamt mehr als 360 Millionen an unsere Kundinnen und Kunden weitergegeben haben. Die Vaudoise informiert aktiv über ihre Politik der Gewinnweitergabe.

### Gewinnausschüttung an Aktionäre und Genossenschafterinnen

Die an die Aktionärinnen und Aktionäre ausgeschüttete Dividende der Vaudoise wurde in den letzten Jahren schrittweise erhöht. Sie stieg von CHF 16.– im Jahr 2020 auf CHF 18.– im Jahr 2021. Dieser Trend setzt sich auch im Berichtsjahr fort mit einer Erhöhung der ausgeschütteten Dividende um CHF 2 auf CHF 20.–. Dadurch werden Aktionärinnen und Aktionäre jedes Jahr am Gewinn des Unternehmens beteiligt. Dies stärkt ihre Bindung zur Vaudoise und motiviert sie dazu, weiter in die Vaudoise zu investieren. Jedes Jahr wird ein Bericht über die Finanzlage der operativen Gesellschaften der Gruppe (Vaudoise Allgemeine und Vaudoise Leben) verfasst sowie eine Präsentation der Jahresergebnisse an der Generalversammlung gehalten. Zudem gibt es eine Pressemitteilung und der Jahresbericht wird auf der Website der Vaudoise öffentlich zugänglich gemacht.

Versicherte, die Anteilscheine in der Höhe von je CHF 100.– (max. 10 Stück) erworben haben, erhielten CHF 6.– pro Anteilschein.

### Initiativen zur Förderung der wirtschaftlichen Leistung der Gesellschaft

Neben der oben beschriebenen ausgeglichenen Gewinnverteilung beteiligt sich die Vaudoise auch an zusätzlichen spezifischen Aktionen, wenn es die Situation erfordert. Während der Covid-19-Pandemie unterstützte die Vaudoise unter anderem die Lancierung von DireQt, einer neuen Webplattform, die Schweizer KMU und Selbständige finanziell unterstützt. Ausserdem unterstützt sie [Local Heroes](#), die während des Ausbruchs der Pandemie lokale Produzenten und Händler in den Fokus stellte und nun diesen Weg weiterverfolgt.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Die Berechnung der finanziellen Leistung der Vaudoise liegt in der Verantwortung des Chief Financial Officer (CFO). Der Prüfungs- und Risikoausschuss des Verwaltungsrats kontrolliert die Entwicklung der Geschäfte und der Finanzlage der Gesellschaften der Gruppe. Der VOP wird vom Departement Finanzen berechnet und von einem externen Audit geprüft. Dasselbe gilt für die Veröffentlichung der Jahres- und Halbjahresergebnisse. Der Verwaltungsrat validiert die VOP-Ziele, die Höhe der an die Versicherten auszuzahlenden Überschussbeteiligung sowie die Dividendenvorschläge an die Generalversammlungen der Vaudoise Holding und der Mutuelle Vaudoise. Der Direktionsausschuss ist für die operative Leitung der Gruppe verantwortlich. Nähere Einzelheiten hierzu sind im Kapitel «Governance» des Geschäftsberichts 2022 auf den Seiten 36 bis 64 zu finden.

Bei Fragen zur wirtschaftlichen Leistung – auch bei Reklamationen – können sich Investorinnen und Investoren und andere Stakeholder per E-Mail an [investor@vaudoise.ch](mailto:investor@vaudoise.ch) wenden. Aktionärinnen und Aktionäre sowie Genossenschafterinnen und Genossenschafter können zudem Traktanden auf die Traktandenliste der Generalversammlungen eintragen.

## Indikatoren

**GRI 3 – 3**  
**GRI 201 – 1** Die Vaudoise hat im Geschäftsjahr 2022 ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Der Umsatz stieg um 7,9% auf CHF 1,3 Milliarden. Der konsolidierte Nettogewinn belief sich auf CHF 130,8 Millionen und die Combined Ratio im Nichtlebenbereich auf 93,4%. Das Eigenkapital sank um 7,0% auf knapp CHF 2,3 Milliarden und der Swiss Solvency Test der operativen Gesellschaften lag knapp dreimal über dem von den Aufsichtsbehörden geforderten Niveau.

2022 führte die Gruppe ihre Anlagestrategie, die primär auf Anlagekategorien mit regelmässigen, langfristigen und stark diversifizierten Erträgen ausgerichtet ist, weiter fort. Im Jahr 2022 konnten wir dank unseres widerstandsfähigen Aktienportfolios zusammen mit den guten Ergebnissen der festverzinslichen Wertpapiere und Immobilien ein gutes Finanzergebnis erzielen. Die Netto-Anlagerendite betrug 1,5%.

Insgesamt wurden 2022 für das Geschäftsjahr 2021 CHF 21 Millionen an die Aktionärinnen und Aktionäre verteilt. Die auf börsenkotierte Wertpapiere (Namenaktien B) gezahlten Dividenden ergeben eine Ausschüttungsquote (pay out ratio) von 39,2% (Dividende im Verhältnis zum Nettogewinn pro Aktie).

## Ausblick

Die Vaudoise wird auch in Zukunft an den oben beschriebenen Massnahmen festhalten und die Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Leistung weiter vorantreiben.

## Produkte und Dienstleistungen

**Ziel:** Wir informieren unsere Kundinnen und Kunden auf transparente und verständliche Weise über unsere Produkte und helfen ihnen, sich ihren Bedürfnissen entsprechend zu entscheiden.

Wir erhöhen – wo möglich – die Nachhaltigkeit unserer Versicherungs- und Vorsorgelösungen und passen unsere Deckungen an die Entwicklung der Bedürfnisse der Gesellschaft an.

### GRI 3 – 3



Die Vaudoise erhöht die Nachhaltigkeit ihrer Versicherungs- und Vorsorgelösungen, wo immer dies möglich ist, und passt ihren Versicherungsschutz an die sich laufend verändernden Bedürfnisse der Gesellschaft und somit an die Erwartungen der Kundschaft an.

Im Hinblick auf das 12. Nachhaltigkeitsziel der UNO, welches nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster fordert (SDG 12), übernimmt die Vaudoise die Verantwortung für ihre Produkte. Die Einhaltung der geforderten Qualitätsstandards und des rechtlichen Rahmens sowie die Sorgfaltspflicht gegenüber jeder Kundin und jedem Kunden stehen im Mittelpunkt der Produktverantwortung. Dies umfasst die Bereitstellung möglichst vollständiger und transparenter Produktinformationen für die Kundinnen und Kunden.

Durch die Einbindung von Orion-Rechtsschutz-Modulen in ihre Motorfahrzeug-, Haftpflicht- und Hausratversicherungen trägt die Vaudoise zum SDG 16 für Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen bei.

Die Vaudoise stellt ihre genossenschaftliche Ausrichtung in den Mittelpunkt ihrer Produkte und berücksichtigt die Interessen aller Anspruchsgruppen. Die Glaubwürdigkeit bei den Kundinnen und Kunden sowie bei den Verbraucherverbänden ist uns ein zentrales Anliegen. Ausserdem müssen sich die Mitarbeitenden mit den Produkten identifizieren können.

Die ständige Produktinnovation hat verschiedene positive Effekte für die Kundschaft. Deshalb misst die Vaudoise diesem Punkt grosses Gewicht bei. Im Einklang mit dem Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDG 9) sind wir bestrebt, die heimische technologische Entwicklung, Forschung und Innovation zu fördern.

### **Nichtlebenversicherungen**

Versicherungsprodukte und Dienstleistungen stehen im Mittelpunkt der Tätigkeit von Personen- und Vermögensversicherern. Die Vaudoise bietet Privatpersonen, Selbstständigerwerbenden und KMU Beratung und umfassende Lösungen im Bereich Versicherungen, Vorsorge und Hypotheken an. In diesem Rahmen deckt sie die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Risiken und Folgen eines Schadenfalls. So geht sie auf die entsprechenden Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden ein, während sie sich gleichzeitig an den geltenden reglementarischen Rahmen hält (z. B. VVG, VAG, UVG, ATSG, DSGVO usw.). Bei der Entwicklung ihrer Produkte, Dienstleistungen und Prozesse ist die Vaudoise darauf bedacht, entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Nachhaltigkeit zu achten. Ausserdem bietet sie gemeinsam mit Orion Rechtsschutz kostenlose Rechtsschutzdeckungen im Rahmen ihrer Motorfahrzeug- und Haftpflicht-/Sachversicherungen an, um ihren Versicherten Zugang zur Gerichtsbarkeit zu verschaffen.

### **Personenversicherungen Nichtleben und Einzelleben**

Der Vaudoise ist es ein Anliegen, über den blossen Austausch von Prämien und Leistungen hinauszugehen und im Bereich Personenversicherungen Nichtleben Dienstleistungen für Unternehmen und deren Mitarbeitende zu entwickeln. Dies hat sie mit der Entwicklung des Corporate Health Management und anschliessend der Corporate Health Services (Dienstleistungen im Bereich Gesundheitsmanagement für Unternehmen in der Schweiz, unabhängig davon, wo sie versichert sind) verwirklicht. Diese Dienstleistungen stellen einen echten Mehrwert sowohl für versicherte Arbeitgeber als auch für deren Mitarbeitende dar.

Zum Schutz ihrer Kundinnen und Kunden bietet die Vaudoise Einzelleben bei ihren Vorsorgelösungen – egal, ob es sich um Beratungsleistungen oder die angebotenen Produkte handelt – eine den geltenden Vorschriften entsprechende Qualität.

### **Produktqualität und -benennung**

Die Vaudoise hält sich an die Gesetze, die die Tätigkeiten der schweizerischen Versicherungsgesellschaften und deren Produkte regeln, um die Produktqualität sicherzustellen. Die Anwendung dieser Gesetze ist für Versicherungsgesellschaften in der Schweiz verpflichtend. Alle neuen Beraterinnen und Berater erhalten eine Risiko- und Qualitätsmanagementschulung sowie eine Compliance-Schulung zum Verhaltens- und Ethikkodex. In bestimmten Fällen verlangt die FINMA, dass wir unsere Lösungen zur Validierung unterbreiten, bevor wir sie unseren Kundinnen und Kunden anbieten. Indem wir uns daran halten, gewährleisten wir, dass wir unsere Kundschaft mit gesetzeskonformen Produkten schützen.

Die Vaudoise benennt ihre Produkte so, dass für potenzielle Kundinnen und Kunden sofort ersichtlich ist, worum es sich handelt. Zudem ermöglichen digitale und ausgedruckte Hilfsmittel den Zielgruppen und Verkaufskräften eine rasche Kenntnisnahme der Kernpunkte des jeweiligen Versicherungsprodukts (Art. 3 VVG und Art. 45 VAG).

Das wesentliche Thema «Produkte und Dienstleistungen» umfasst drei Auswirkungen: Nichtlebenversicherungen (Haftpflicht, Sach, Motorfahrzeuge, Tiere), Personenversicherungen Nichtleben und Einzelleben (Tod, Pensionierung, Unfall, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit) und Produktqualität und -benennung.

## Auswirkungen

**GRI 3-3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Nichtlebenversicherungen



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Kundinnen und Kunden

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Angebotene Produkte und Dienstleistungen, Politik zur Verankerung der nachhaltigen Entwicklung in Produkten und Dienstleistungen

Im Bereich der Nichtlebenversicherungen schafft die Vaudoise finanzielle Anreize für ihre Kundinnen und Kunden, innovative Produkte (weniger umweltschädliche Fahrzeuge und Gebäude usw.) zu wählen oder nachhaltiges Verhalten (gesunder Lebensstil usw.) an den Tag zu legen. Zum Beispiel bietet sie günstigere Risikoprämien an oder setzt Bewusstseinsbildungsmassnahmen, um bei den Versicherten ein verantwortungsvolleres Verhalten zu bewirken. Wie stark sich das auswirkt, liegt aber bei den Kundinnen und Kunden und kann sehr variieren.

### Personenversicherungen Nichtleben und Einzelleben



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Kundinnen und Kunden

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Angebotene Produkte und Dienstleistungen, Managementpolitik der Vaudoise Umbrella Funds

#### Einzelleben Sparen

Wie bei den Finanzanlagen, die in der Bilanz der Vaudoise-Gesellschaft verwaltet werden, verankern wir die Nachhaltigkeit auch in der Verwaltung der Vaudoise Umbrella Funds (Anlagefonds für unsere Vorsorgelösungen RythmoInvest und Serenity Plan). Dazu werden Fonds bevorzugt, die kontroverse Tätigkeiten ausschliessen, sowie solche, die Nachhaltigkeitskriterien beachten.

#### Corporate Health Management

Das Corporate Health Management der Vaudoise bietet Dienstleistungen zur Prävention, Verwaltung und Betreuung von Unternehmen und ihren Mitarbeitenden im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Kundinnen und Kunden, Partnerunternehmen

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Partnerschaftspolitik

Bei der Entwicklung ihrer Aktivitäten rund um die Produkte und Dienstleistungen arbeitet die Vaudoise Leben mit Partnerunternehmen zusammen (Vertrieb, Produkt- und Dienstleistungsinnovation, Verwaltung usw.). Sowohl diese Partner als auch die Vaudoise halten sich an Nachhaltigkeitskriterien. Die Partnerschaften erlauben, Synergien zwischen den verschiedenen Partnerinnen und Partnern zu nutzen und Innovationen anzuregen. Die Vaudoise als einer der zehn grössten Versicherer der Schweiz kann hier einen gewissen Einfluss ausüben. Die Partnerschaft mit Orion und die Einbindung kostenloser Rechtsschutzdeckungen tragen zu einem niederschweligen Zugang zur Gerichtsbarkeit bei.

### Produktqualität und -benennung



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Kundinnen und Kunden

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Angebotene Produkte und Dienstleistungen

Die Einhaltung der geforderten Qualitätsstandards und des rechtlichen Rahmens sowie die Sorgfaltspflicht gegenüber jeder Kundin und jedem Kunden stehen im Mittelpunkt der Produktverantwortung. Zudem entwickelt die Vaudoise digitale Produkte und Dienstleistungen, um unseren Kundinnen und Kunden die Nutzung zu vereinfachen.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Kundinnen und Kunden

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Angebotene Produkte und Dienstleistungen

Neben den beiden obenstehenden Auswirkungen wirkt sich auch die Produktbenennung der Vaudoise aus. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden qualitativ hochstehende Produkte und Lösungen an, die möglichst an ihre Bedürfnisse angepasst sind und für die wir umfassende und transparente Informationen zur Verfügung stellen. Dies schafft eine Vertrauensbeziehung zwischen dem Versicherer und seiner Kundschaft, was sich auch in weiterer Folge positiv auswirkt.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Innovation ermöglicht der Vaudoise, neue Geschäftsmodelle zu erproben, welche an künftige Bedürfnisse angepasst sind. Daher hat sich die Vaudoise vier Ziele gesetzt, die sie bis 2025 erreichen will. Bei der Entwicklung und/oder Erneuerung ihrer Produkte und Versicherungslösungen analysiert die Vaudoise stets die Möglichkeit, eine Nachhaltigkeitskomponente einzuschliessen, etwa im Rahmen der Versicherungsdeckung oder als Underwriting-Kriterium. Die Vaudoise möchte – wo möglich – die Nachhaltigkeit ihrer Versicherungs- und Vorsorgelösungen erhöhen und passt ihre Deckungen an die Entwicklung der Bedürfnisse der Gesellschaft an. Ausserdem ist das Ziel, dass es keine Fälle nicht-regelkonformer Information zu den Produkten und Dienstleistungen gibt. Dies ermöglicht es, auf Nachhaltigkeit zu achten und gleichzeitig die Finanzstabilität des Unternehmens zu gewährleisten. Zudem sollen alle unsere Beraterinnen und Berater nach den neuesten Standards geschult werden (z. B. Cicero) und alle drei Jahre eine Schulung zum Verhaltenskodex erhalten.

Das Unternehmen hält sich an die verschiedenen für seine Geschäftstätigkeit geltenden Bundesgesetze. Um die Produktqualität sicherzustellen, hält sich die Vaudoise an die Bundesgesetze, die die Aktivitäten der schweizerischen Versicherungsunternehmen und deren Produkte regeln. Dazu gehören folgende Gesetze: Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) und seine Verordnung, Versicherungsvertragsgesetz (VVG), Geldwäschereigesetz (GwG), Datenschutzgesetz (DSG) (Datenschutzverordnung der EU), Unfallversicherungsgesetz (UVG) und das Bundesgesetz über die Umsetzung des FATCA-Abkommens zwischen der Schweiz und den Vereinigten Staaten (FATCA-Gesetz). Zudem hält sich die Vaudoise an den automatischen Informationsaustausch (AIA/CRS) über Finanzkonten sowie an die in den Rundschreiben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) enthaltenen Vorschriften. Alle Versicherungsgesellschaften in der Schweiz müssen diese Vorschriften einhalten. Die Vaudoise verfügt auch über interne Weisungen zu den Produkten und deren Vertrieb. Sie informiert Kundinnen und Kunden auf transparente und verständliche Weise über ihre Produkte und hilft ihnen bei der Entscheidungsfindung.

## Massnahmen

### **GRI 3 – 3** Nichtlebenversicherungen

Im Bereich der Nichtlebenversicherungen bietet die Vaudoise ihren Kundinnen und Kunden finanzielle Anreize, damit sie auf innovative Produkte wie weniger umweltschädliche Fahrzeuge umsteigen. Die dadurch günstigeren Risikoprämien führen zu einem verantwortungsvolleren Verhalten der Versicherten. Aus demselben Grund fördert die Vaudoise bei ihren Kundinnen und Kunden unter 30 Jahren mit der Motorfahrzeugversicherung Avenue Smart einen umsichtigen Fahrstil. Dabei wird das Fahrverhalten gemessen und die Prämie entsprechend angepasst. Im Rahmen der Schadenregulierung hält die Vaudoise zu Reparaturen statt Ersatzkäufen an, indem sie einen reduzierten Selbstbehalt für Glasbruchschäden an Autos anbietet.

Obwohl die Unwetter vom Sommer 2022 zwar weniger verheerend waren als im Jahr 2021, haben sie dennoch erhebliche Schäden verursacht. Die Vaudoise wurde rasch für ihre Kundinnen und Kunden aktiv, insbesondere bei der Regulierung von Hagelschäden. Viele konnten schnell entschädigt werden, denn in den Drive-ins vor Ort liess sich die Schadenhöhe schnell abschätzen. Die mobilen Drive-ins der Vaudoise werden so rasch wie möglich in der Nähe der Schadengebiets organisiert. Damit können beschädigte Fahrzeuge umgehend von Autoexpertinnen und -experten untersucht werden. Die Kundinnen und Kunden erhalten sofort eine Einschätzung des Schadens sowie Ratschläge zur Reparatur.

Ausserdem wird die Digitalisierung gewisser Arbeitsprozesse weiter vorangetrieben, insbesondere bei der Interaktion mit unseren Kundinnen und Kunden (z. B. die elektronische Unterzeichnung des Versicherungsantrags).

### Personenversicherungen Nichtleben und Einzelleben

Bei den Personenversicherungen Nichtleben ist unser Ziel, den Kundinnen und Kunden einen angemessenen Versicherungsschutz zu bieten, der über die finanzielle Deckung hinausgeht. Insbesondere im betrieblichen Gesundheitsmanagement trägt Innovation dazu bei, die Kundenbindung durch begleitende Dienstleistungen im Gesundheitsbereich zu stärken und auf die Bedürfnisse der Unternehmen einzugehen. Der Erfolg des Corporate-Health-Management-Konzepts (CHM) für Unternehmenskunden der Vaudoise führte zur Entwicklung der Corporate Health Services (CHS), die allen Unternehmen offenstehen. Diese Dienste, in denen Case und Care Manager arbeiten, streben an, den Mitarbeitenden ehestmöglich ihr normales Leben wieder zu ermöglichen, indem sie auf eine proaktive Betreuung setzen und zwischen den Beteiligten (Sozialversicherungen eingenommen) vermitteln.

Die Einzellebenversicherungen bleiben dank aktiver Innovationsförderung und Integration von nachhaltigen Anlagefonds wettbewerbsfähig. Aus diesem Grund kann sich eine grosse Anzahl von Versicherten mit unseren Produkten und Lösungen vor Risiken schützen. Dank der Analysen des Programms Logismata (Vorsorgeanalysensystem) werden die Kundinnen und Kunden über ihre Deckungen (und fehlenden Deckungen) im Todesfall, bei Erwerbsunfähigkeit und im Erlebensfall bei der Pensionierung informiert. Diese Informationen ermöglichen es, allfällige Deckungslücken zu erkennen und zu schliessen. Alle Lebensversicherungen enthalten somit mindestens eine Nachhaltigkeitskomponente, namentlich die Verringerung von Vorsorgelücken. Die Entwicklung von zusätzlichen Dienstleistungen im Bereich der Lebensversicherungen mit hohem Mehrwert für die Kundinnen und Kunden (insbesondere mit den bestehenden Synergien wie den CHS) ist eine wichtige Achse, um unsere Kundinnen und Kunden so gut wie möglich dabei zu unterstützen, ihre Vorsorgeziele zu erreichen.

### Nachhaltige Investmentfonds

Wie bei den Finanzanlagen, die in der Bilanz der Vaudoise-Gesellschaften verwaltet werden, verankern wir die Nachhaltigkeit auch in der Verwaltung der Vaudoise Umbrella Funds sowie der Anlagefonds für unsere Vorsorgelösungen (RythmolInvest) und Serenity Plan. Die Vaudoise stellt sicher, dass die gewählten Instrumente ihrer nachhaltigen Anlagepolitik entsprechen. Dazu werden Fonds bevorzugt, die kontroverse Aktivitäten ausschliessen, und solche, die ESG-Kriterien enthalten. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel «Verantwortungsvoller Investor» auf den Seiten 42 bis 50.

### Produktqualität und -benennung

#### Kündigungsgründe besprechen

Kündigungen werden im Allgemeinen fallweise besprochen und die Gründe analysiert. Ziel ist es, zu erkennen, welche Bedürfnisse vom Produkt nicht gedeckt wurden und wie man zukünftige Kündigungen von Kundinnen und Kunden verhindern kann.

#### Einsatz digitaler Tools zur Bedarfsoptimierung

Zur Optimierung und Personalisierung der Beratung setzt die Vaudoise digitale Tools wie Logismata oder den Online-Prämienrechner ein. Sie organisiert ausserdem Webinare, bei denen Kundinnen und Kunden nützliche Informationen zu den verschiedenen Risiken und entsprechenden Versicherungslösungen erhalten. Zudem setzen wir «intelligente» Fahrassistenz-Boxen ein, um verantwortungsvolles Fahren zu fördern und in der Folge Prämien zu reduzieren. Im Weiteren wird ein Programm für die digitale Transformation entwickelt, um die Customer Journey und Prozesse mithilfe der Digitalisierung zu optimieren, ohne die Kundennähe zu verlieren, da diese ein Grundwert der Gruppe ist.

### Sensibilisierung für neue Risiken

In einem sich ständig verändernden Umfeld entstehen auch kontinuierlich neue Risiken. Einerseits bemüht sich die Vaudoise, ihre Kundinnen und Kunden bei der Beratung für Versicherungslösungen für neue Risiken wie Datenschutz und klimawandelbedingte Naturkatastrophen zu sensibilisieren, andererseits entwickelt sie Produkte, die an die Marktbedürfnisse angepasst sind.

### Wave-Projekt

Um unsere Lösungen und das Kundenerlebnis mithilfe der besten Technologien zu verbessern, hat die Vaudoise ein Programm entwickelt, bei dem die Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt gestellt werden: Wave – We Act for Vaudoise's Evolution.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen wird die Unternehmensstrategie umgesetzt. Jede wesentliche Produktentwicklung oder -änderung durchläuft einen formellen Prozess, der sicherstellt, dass alle an der Wertschöpfungskette beteiligten Parteien einbezogen werden. Dazu gehören auch Zufriedenheitsumfragen und Marktanalysen, die bei unseren bestehenden und potenziellen Kundinnen und Kunden durchgeführt werden. Das Ergebnis dieses Prozesses wird in einem vom Direktionsausschuss validierten Dokument zusammengefasst. Dieses Verfahren sieht vor, dass jedes neue Produkt nach Möglichkeit eine Nachhaltigkeitskomponente enthalten muss.

Bei der Vaudoise wird Innovation auf allen Ebenen gefördert und unterstützt. Sie fließt massgeblich in die Überlegungen der Arbeitsgruppen, die sich der Weiterentwicklung und Erneuerung von Versicherungslösungen widmen, ein. Die Gruppe Digital tagt regelmässig und hat die Aufgabe, neue Projekte von Start-ups zu analysieren und zu koordinieren. Der Investitionsausschuss Digital, bestehend aus mehreren Direktionsmitgliedern, bestätigt anschliessend die vorgeschlagenen Investitionen.

Die Innovation, die aus den Arbeiten der Arbeitsgruppen zur Entwicklung neuer Versicherungsprodukte und -lösungen hervorgegangen ist, wird aus den Projektbudgets finanziert. Der Investitionsausschuss Digital verfügt über ein spezifisches Budget für Investitionen in digitale Unternehmen. Dabei handelt es sich entweder um innovative Unternehmen oder um Unternehmen, die die Tätigkeit der Gruppe ergänzen.

Bei bestimmten Kundinnen und Kunden zeigt die Absenzenstatistik nach der Inanspruchnahme der Gesundheitsdienste einen Rückgang der Versicherungsfälle um rund 30%. Wir beurteilen auch den Einfluss unserer Dienstleistungen auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit (ROI).

## Indikatoren

**GRI 3 – 3**  
**GRI 417 – 2** Bei der Überarbeitung oder Entwicklung von Versicherungsprodukten/-lösungen nimmt die dafür zuständige Arbeitsgruppe eine Analyse der Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien vor. 2022 wurde das für 100% der Versicherungsprodukte/-lösungen durchgeführt.

Was die Information zu angebotenen Produkten und Dienstleistungen und die Kennzeichnung der Vaudoise betrifft, wurden 2022 keine Fälle gemeldet, bei denen die gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten wurden (inkl. Verwarnung, Bussen und Strafen).

Um solche Fälle auch weiterhin zu vermeiden, werden die Beraterinnen und Berater stets nach den neuesten Standards geschult (z. B. Cicero). Der Anteil der so ausgebildeten Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren stetig angestiegen und betrug im Jahr 2022 98%.

## Ausblick

Dank des kontinuierlichen Innovationsmanagements der Vaudoise können 2023 nicht nur bestehende Innovationsprojekte unterstützt, sondern auch die internen Departemente motiviert werden, sich fortlaufend für die Innovation zu engagieren.

Die Vaudoise wird die Nachhaltigkeitskriterien und deren Mehrwert systematisch in ihre neuen Versicherungsprodukte und -lösungen einbinden. Diesbezügliche Informationen werden im nächsten Bericht enthalten sein.



# Verantwortungsvoller Investor

Da die Investitionstätigkeit sowohl für die Vaudoise als Unternehmen als auch für die Wirtschaft im Allgemeinen wichtig ist, ist es nur legitim, sie auch in den strategischen Rahmen für Nachhaltigkeit der Gruppe einzubetten. Im Rahmen der Säule «Verantwortungsvoller Investor» entwickelt die Vaudoise eine Anlagestrategie, die Nachhaltigkeit und finanzielle Performance miteinander verbindet.

Dazu wendet das Unternehmen auf all seine Finanzanlagen eine nachhaltige Anlagepolitik an und setzt einen spezifischen Aktionsplan für die Verwaltung ihres Immobilienbestands um.

## Nachhaltige Anlagen

**Ziel:** Wir sind uns der Auswirkungen unserer Investitionstätigkeit bewusst, weshalb wir uns bemühen, negative Effekte zu reduzieren, während wir positive Effekte steigern.

### GRI 3 – 3

Aufgrund des wachsenden kollektiven Bewusstseins für nachhaltige Anlagen, entwickeln sich auch die Regulierungen und Standards weiter, die von Finanzunternehmen immer mehr Transparenz und verantwortungsvolles Handeln fordern. Die Vaudoise ist sich ihrer Rolle als institutionelle Investorin bewusst und legt darum ihr Finanzvermögen aus eigenem Antrieb gemäss Nachhaltigkeitskriterien an. Damit sollen langfristig die Interessen sowohl ihrer Stakeholder als auch des Unternehmens gefördert werden. Indem die Vaudoise die nationalen und internationalen Best Practices im Bereich verantwortungsbewusster Investitionen anwendet, verringert sie unter anderem regulatorische und Reputationsrisiken.

Auch im Rahmen ihrer verantwortungsvollen Anlagepolitik achtet die Vaudoise auf die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs 7, 9, 11, 12 und 13). Sie bevorzugt Investitionen in vorbildliche Unternehmen und investiert nicht in Unternehmen, die bestimmte ESG-Kriterien nicht erfüllen (Umwelt, Gesellschaft und Governance). Gleichzeitig unterstützt sie nachhaltige Infrastrukturprojekte. Im Immobilienbereich investiert die Vaudoise in Standorte, an denen eine sehr hohe Nachfrage nach Wohn- und Geschäftsflächen besteht und die gut an den öffentlichen Verkehr angebunden sind. Sie ermöglicht allen Nutzerinnen und Nutzern einen barrierefreien Zugang zu





ihren Gebäuden. Im Rahmen ihres Aktionsplans zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks setzt die Vaudoise auf nachhaltige Energieerzeugung.

Die Vaudoise hat im Dezember 2019 die Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI) der Vereinten Nationen unterzeichnet. Während wir bereits davor einige Initiativen zur Verankerung von Nachhaltigkeit in unseren Anlagen umgesetzt hatten, insbesondere in der Immobilienverwaltung, war dies ein wichtiger Meilenstein für die Entwicklung einer nachhaltigen Anlagepolitik, die den internationalen Standards entspricht. Sie ist pragmatisch, mit einem der Unternehmensgrösse entsprechenden Grad an Raffinesse, und kann dynamisch an die Entwicklung nationaler und internationaler Normen angepasst werden.

Die nachhaltige Anlagepolitik der Vaudoise bietet fünf Handlungsfelder:

- bei allen Anlageentscheidungen ESG-Kriterien berücksichtigen (**Integration**);
- nicht in Firmen investieren, die ihren ESG-Kriterien entgegenstehen (**Ausschluss**);
- den Anteil der Investitionen mit positiver Wirkung erhöhen (**Impact Investing**);
- eine aktive Aktionärspolitik im Bereich ESG betreiben (**Active Ownership**);
- sich auf die Reduktion des **CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks** ihrer Anlagen konzentrieren.

Diese fünf Handlungsfelder decken den Grossteil der Themen rund um nachhaltige Investitionen ab. Sie beruhen auf den Best Practices globaler Initiativen wie PRI (eingangs erwähnt) oder der Global Reporting Initiative (GRI) sowie nationaler Initiativen wie des Schweizer Verbands für verantwortungsbewusste Investitionen (SVVIR) oder Swiss Sustainable Finance (SSF).

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Integration

	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte</p> <p><b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Investitionen</p>	<p>Die Vaudoise verankert in ihren Investitionsentscheidungen ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Governance). Berücksichtigt werden beispielsweise ESG-Ratings von spezialisierten Anbietern (Ethos, MSCI). So investiert sie vorrangig in Unternehmen mit einem guten ESG-Score und meidet Nachzügler.</p> <p>Bei der Verwaltung ihres Immobilienportefeuilles berücksichtigt die Vaudoise ebenfalls ESG-Kriterien (siehe Fokus Immobilien).</p>
	<p><b>Betroffene Anspruchsgruppen:</b> Börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte</p> <p><b>Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:</b> Investitionen</p>	<p>ESG-Ratings basieren je nach Anbieter auf unterschiedlichen Methoden und können zu unterschiedlichen Beurteilungen führen. So kann es sein, dass die Vaudoise in Unternehmen investiert, die nicht einheitlich bewertet wurden.</p> <p>Im Immobilienbereich gibt es bei den Energieetiketten gewisser Gebäude Verbesserungspotenzial durch Renovationsprojekte.</p>

## Ausschluss



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Investitionen

Die Vaudoise will nicht in Unternehmen investieren, die gegen Best Practices im Bereich Nachhaltigkeit verstossen – sei es in ihrem Tätigkeitsbereich oder wenn sie in Kontroversen verwickelt waren.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte und nicht börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Investitionen

Die Wirkung einer Ausschlusspolitik ist relativ gering. Wenn eine Investorin oder ein Investor nicht in bestimmte Unternehmen investiert, werden andere es tun. Dieser Ansatz bewegt Unternehmen daher nicht massgeblich zu verantwortungsvollem Wirtschaften. Engagement ist ein wirksameres Mittel als eine blosser Ausschlusspolitik (siehe unten).

## Impact Investing



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Unternehmen, spezifische Projekte  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Investitionen

Dabei geht es um Investitionen in Unternehmen oder Projekte, die gezielt und gewinnbringend messbare soziale und/oder ökologische Ziele fördern. Die Vaudoise hat bereits in verschiedene wirkungsvolle Projekte investiert (siehe Massnahmen).

## Active Ownership



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte Unternehmen  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Investitionen (Aktien)

Eine aktive Aktionärspolitik ermöglicht es der Vaudoise, in anderen Unternehmen auf eine Verbesserung im ESG-Bereich hinzuwirken. Die Active Ownership umfasst zwei Konzepte: Proxy-Voting und Engagement.  
 Proxy Voting: Die Verwaltung der Aktienportfolios der Vaudoise wird an externe Vermögensverwalter übertragen. Diese üben an den Generalversammlungen der Unternehmen, an denen die Vaudoise Anteile hält, deren Stimmrechte aus.  
 Engagement: Mit Unternehmen mit Verbesserungspotenzial im ESG-Bereich in einen langfristigen Dialog treten. Da die Ressourcen und die Grösse der Vaudoise begrenzt sind, tut sie dies über Initiativen für gemeinsames Engagement (siehe Massnahmen).



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte Unternehmen  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Investitionen (Aktien)

Es ist schwierig, bei Unternehmen unterschiedlicher Märkte eine einheitliche Stimmrechtspolitik anzuwenden. Bei einigen gibt es operative Hürden, die dies erschweren (z. B. Schwellenmärkte). Im Rahmen der Initiativen für gemeinsames Engagement begnügt sich die Vaudoise mit einem passiven Beitrag. Der Einfluss der Vaudoise durch ihre aktive Aktionärspolitik ist daher zu relativieren.

## CO<sub>2</sub>-Fussabdruck



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Anlagen (Immobilien, Aktien, Obligationen)

Die Vaudoise hat einen Aktionsplan eingeführt, um den ökologischen Fussabdruck ihres Immobilienportfolios (siehe Fokus Immobilien) zu reduzieren. Zusätzlich will sie auf Grundlage der mit Swiss Climate erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz für 2022 einen Reduktionsplan für ihre Aktien- und Obligationen-Portfolios festlegen (siehe Kapitel zum CO<sub>2</sub>-Fussabdruck). Damit möchte die Vaudoise einen Beitrag zur Dekarbonisierung der Wirtschaft leisten und die den Klimawandel vorantreibenden Auswirkungen ihrer wichtigsten Anlageklassen verringern.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Börsennotierte Unternehmen, Vermögenswerte  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Anlagen (Immobilien, Aktien, Obligationen)

Selbst mit einem angemessenen Reduktionsplan macht die Investitionstätigkeit einen grossen Teil der CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens aus. Der Immobiliensektor trägt massgeblich zu den CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Schweiz bei.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Im Rahmen der fünf Handlungsfelder ihrer nachhaltigen Anlagepolitik hat sich die Vaudoise Ziele gesetzt, die sie bis 2025 erreichen möchte. Diese sind im strategischen Rahmen für Nachhaltigkeit, der durch den Verwaltungsrat validiert wurde, eingebettet:

- Integration und Ausschluss: 100% ihrer Investitionen entsprechen den ESG-Kriterien.
- Impact Investing: Soweit möglich, werden die Investitionen mit positiven Auswirkungen auf 5% des gesamten Investitionswerts erhöht.
- Active Ownership (Proxy Voting): Sie übt ihre Stimmrechte an den Generalversammlungen der Unternehmen aus, an denen sie Anteile hält.
- Active Ownership (Engagement): Sie führt einen langfristigen Dialog mit den Unternehmen, die ein hohes Verbesserungspotenzial bei der Einhaltung von ESG-Vorgaben haben. Dies kann durch Initiativen für kollektives Engagement erreicht werden.
- CO<sub>2</sub>-Fussabdruck (Immobilien): Sie verpflichtet sich, den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck ihres Immobilienbestandes um 30% zu verringern – im Vergleich zu den Emissionen zu Beginn der Messungen im Jahr 2014.
- CO<sub>2</sub>-Fussabdruck (Aktien und Obligationen): Sie reduziert den ökologischen Fussabdruck ihrer Aktien- und Obligationenportfolios. Auf der Grundlage der CO<sub>2</sub>-Bilanz 2022 wird ein Aktionsplan umgesetzt.

Das Departement Asset Management analysiert derzeit auf der Grundlage des mittleren Szenarios des IPCC-Berichts (2,7 °C mittlere Erderwärmung bis zum Ende des Jahrhunderts) die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf die Anlagen und die Anlagepolitik der Vaudoise.

Diese Ziele sind komplett freiwillig und gehen über die geltenden Gesetze und Normen in der Schweiz hinaus. In der Schweiz gibt es nämlich keine Regelungen wie die im Entstehen begriffenen EU-Richtlinien zum nachhaltigen Finanzwesen (NFRD, SFDR, Taxonomie). Am 1. Januar 2024 tritt jedoch die Verordnung zur verbindlichen Klimaberichterstattung grosser Unternehmen in Kraft. Diese sieht vor, dass grosse Schweizer Unternehmen die international anerkannten Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) umsetzen müssen. Das wird auch die Vaudoise betreffen.

## Massnahmen

**GRI 3 – 3** **Integration**

### Aktien und Obligationen

Die meisten Schweizer Aktien werden in einen spezifischen Index investiert, der von Ethos auf Wunsch der Vaudoise angepasst wurde. Dieser Index passt die Gewichtung des SPI Broad Index entsprechend den ESG-Ratings an und benachteiligt Aktien mit schlechter Governance oder einem grossen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck. Für ausländische Aktien hat die Vaudoise den Fonds 1895 ESG Global Equities Passive aufgelegt. Ziel des Fonds ist es, die Performance eines globalen ESG-Aktienindex nachzubilden. Dabei werden Unternehmen mit einem guten ESG-Rating gemäss MSCI gegenüber Unternehmen mit schlechterem Rating bevorzugt. Analog zu den Schweizer Aktien werden die meisten ausländischen Aktien der Vaudoise gemäss dieser ESG-Indexstrategie investiert. Ein kleinerer Teil wird zudem in einen Index für «ESG-Leader» in Schwellenländern investiert. Dabei werden aus 27 Schwellenländern jene Unternehmen mit den besten ESG-Ratings (laut MSCI) in jeder Branche ausgewählt.

Bei den Obligationen wurden die Verwaltungsrichtlinien angepasst, um die Nachhaltigkeitskriterien für ESG-Ratings von Ethos für den Schweizer Markt und von MSCI für die ausländischen Märkte einzubeziehen.

### **Darlehen**

Bei den Darlehen an Körperschaften handelt es sich überwiegend um Darlehen an Organisationen von öffentlichem Interesse mit indirekten Auswirkungen auf ESG-Aspekte (Gemeinden, Staudämme, Transport usw.).

Bei Hypothekendarlehen werden bestimmte ESG-Kriterien indirekt bei der Tarifierung berücksichtigt (Einfluss auf die Bewertung von Immobilien). Derzeit wird ein Konzept ausgearbeitet, wie diese Anlageklasse nachhaltiger gemacht werden kann.

### **Immobilien und alternative Anlagen**

Im Immobilienbereich hat sich die Vaudoise dem Swiss Sustainable Real Estate Index (SSREI) angeschlossen, der 36 ESG-Kriterien berücksichtigt (siehe Fokus Immobilien). Bei den alternativen Anlagen (Hedge-Funds und Private Equity) laufen Gespräche mit den externen Vermögensverwaltern über die Berücksichtigung geeigneter ESG-Kriterien.

### **Vaudoise Umbrella Funds (VUF)**

Im Rahmen ihrer Vorsorgelösungen RythmoInvest und Serenity Plan verwaltet die Vaudoise drei (Dach-)Fonds für ihre Kundinnen und Kunden: die Vaudoise Umbrella Funds (VUF). Wie bei den für die Gruppe verwalteten Finanzanlagen ist Nachhaltigkeit in ihrem Managementansatz verankert. Darüber hinaus werden die meisten in- und ausländischen Aktien gemäss den genannten Strategien investiert. Jeder Fondsanteil hat seine eigene ESG-Strategie gemäss seinen Besonderheiten. Seit 2022 enthalten die Factsheets der VUF drei Nachhaltigkeitsindikatoren (Quelle: MSCI): ESG-Rating, CO<sub>2</sub>-Fussabdruck und Screening umstrittener Sektoren. Diese Factsheets sind auf der Website [vaudoise.ch](http://vaudoise.ch) jederzeit abrufbar.

### **Ausschluss**

#### **Auszuschliessende und kontroverse Sektoren**

Betroffen sind die Wirtschaftszweige Waffen, Tabak, Glücksspiele, Pornografie, GVO, Kernenergie, Kohle und andere unkonventionelle fossile Brennstoffe. Die Vaudoise schliesst zudem Unternehmen aus, die die nationalen und internationalen Normen gemäss der aktualisierten Liste des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (SVVK) nicht einhalten.

### **Impact Investing**

#### **Punktuelle Investitionen**

Die Vaudoise hat bereits in verschiedene wirkungsvolle Projekte investiert, darunter:

- Cargo sous terrain: Ein landesweites Infrastrukturprojekt mit dem Ziel, ein unterirdisches Netz für den Warentransport zwischen den wichtigsten Schweizer Ballungsräumen und Logistikzentren zu schaffen. Dank automatisierter und umweltfreundlicher Verfahren und Fahrzeuge soll der Strassenverkehr um 40% entlastet und der CO<sub>2</sub>-Ausstoss reduziert werden. Ein erster Abschnitt soll 2031 in Betrieb genommen werden, während das gesamte 500 km lange Netz bis 2045 fertiggestellt werden soll. Das Projekt wird durch das Bundesgesetz über den unterirdischen Warentransport ermöglicht und hat elf Hauptaktionäre, darunter die Vaudoise.
- AIP Infrastructure II ist ein dänischer Fonds, der sich auf Infrastrukturprojekte für die Energiewende konzentriert. Investitionen werden im Bereich der erneuerbaren Energien in Europa und Nordamerika getätigt. Die Vaudoise ist Teil eines Konsortiums von Investoren aus der Westschweiz, das in diesen Fonds investiert hat.
- Global Renewable Power III ist ein Fonds, der unter anderem in Energieinfrastrukturprojekte in Europa, Nordamerika, Asien und Australien investiert.

Im Immobilienbereich gehören der Vaudoise drei Standorte mit dem Zertifikat «2000-Watt-Areal» (siehe Fokus Immobilien). Das Siegel kennzeichnet führende Standorte in den Bereichen Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Klimafreundlichkeit, nachhaltige Mobilität, attraktives Lebensumfeld und hohe Qualität der Gebäude. Im Gegensatz zu den Minergiegebäuden werden die 2000-Watt-Areale regelmässig evaluiert (für Gebäude in Betrieb alle vier Jahre). Mit dieser langfristigen Begleitung soll sichergestellt werden, dass sie sich stets weiterentwickeln und nicht bloss irgendwann einmal die erforderlichen Kriterien erfüllt haben.

Neben diesen punktuellen Investitionen will die Vaudoise eine massgeschneiderte Strategie für ihre zukünftigen Impact Investments entwickeln.

### Active Ownership

#### Proxy Voting

Bei ihren Schweizer Aktien hält sich die Vaudoise an die Abstimmungsempfehlungen von Ethos. Bei den ausländischen Aktien werden die Stimmrechte der Vaudoise von den Vermögensverwaltern über das ISS-Portal (spezialisiert auf Proxy Voting) angewendet.

#### Engagement

Die Vaudoise hat sich drei Initiativen für kollektives Engagement angeschlossen:

- Carbon Disclosure Project (CDP): Fordert über 10'000 Grossunternehmen weltweit auf, ihre Daten zu Klima, Wasser und Entwaldung zu veröffentlichen.
- Climate Action 100+: Übt Druck auf die 100 weltweit grössten Treibhausgasemittenten aus, damit diese ihr Geschäftsmodell ändern, sowie auf 66 weitere Unternehmen, die für die Umstellung auf saubere Energie von entscheidender Bedeutung sind.
- Business Benchmark on Farm Animal Welfare (BBFAW): Ziel ist es, 150 Lebensmittelhersteller dazu zu bringen, auf artgerechte Haltung in Produktion und Lieferkette umzustellen.

### CO<sub>2</sub>-Fussabdruck

#### Aktien und Obligationen

Auf der Grundlage der mit Swiss Climate erstellten CO<sub>2</sub>-Bilanz 2022 wird ein Reduktionsplan erstellt.

In der Zwischenzeit hat die Vaudoise an den beiden letzten Klimaverträglichkeitsanalysen ihrer Portefeuilles nach der PACTA-Methode (Paris Agreement Capital Transition Assessment) teilgenommen. Dabei handelt es sich um eine international koordinierte Initiative. Wie schon 2020 wurde die Studie auch 2022 in der Schweiz vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) und dem Staatssekretariat für internationale Finanzfragen (SIF) durchgeführt. Insgesamt nahmen 133 Finanzinstitute freiwillig am PACTA-Test 2022 teil. Die Studie hat gezeigt, dass die Vaudoise im Vergleich zu Mitbewerbern wenig in CO<sub>2</sub>-intensive Aktivitäten investiert. Diese Feststellung gilt sowohl für das Aktien- als auch für das Obligationenportefeuille der Vaudoise.

#### Immobilien

Seit 2014 ist ein Reduktionsplan in Kraft (siehe Fokus Immobilien).

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

### GRI 3 – 3

Im Einklang mit den Governance-Richtlinien der Gruppe bewertet der Investitionsausschuss des Verwaltungsrats die von der Direktion vorgeschlagene Investitionsstrategie und empfiehlt sie dem Verwaltungsrat. Dies gilt auch für die nachhaltige Anlagepolitik. Das Departement Asset Management ist für die Entwicklung und Umsetzung der vorzuschlagenden Strategie verantwortlich. Um die gesetzten Ambitionen zu erreichen, werden den Teamleitenden Jahresziele zugeteilt. Die Verwaltungsrichtlinien werden unter Einbeziehung von ESG-Kriterien angepasst. Ob sie von den internen und externen Vermögensverwalterinnen und -verwaltern

eingehalten werden, wird von einem Investment Controller, der dem Chief Financial Officer unterstellt ist, überprüft. Die Vaudoise berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl der externen Verwalterinnen und Verwalter. Ihr Verwaltungsansatz muss nicht nur mit unseren ESG-Kriterien vereinbar sein, sondern kann auch ein Entscheidungskriterium bei der Vergabe von Mandaten sein.

Im Departement Asset Management gibt es einen ESG-Verantwortlichen, der die Umsetzung der nachhaltigen Anlagepolitik gewährleistet und deren Entwicklung mit den verschiedenen Teams steuert. Ausserdem vertritt diese Person die Abteilung Asset Management in bereichsübergreifenden Projekten zum Thema Nachhaltigkeit. Zwei weitere Mitarbeitende haben Diplomlehrgänge im Bereich ESG-Investment (CFA, EFFAS) absolviert. Um externe Ressourcen zu nutzen, beauftragt das Departement externe Spezialistinnen und Spezialisten, deren Dienste sie vergütet. Um spezialisierte technologische Ressourcen nutzen zu können, hat die Vaudoise Zugriff auf die Plattformen Ethos und MSCI erworben. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts wird jährlich eine Standortbestimmung vorgenommen. Die Umsetzung der Strategie wird regelmässig vom Departement Asset Management überprüft.

Im Bereich der nachhaltigen Anlagen gibt es ein informelles Beschwerdeverfahren. Für Fragen zu diesem Thema ist das Departement Asset Management zuständig.

Die Vaudoise verfolgt in Bezug auf nachhaltige Anlagen den Ansatz, sich mit den Best Practices weiterzuentwickeln und aus der Erfahrung zu lernen.

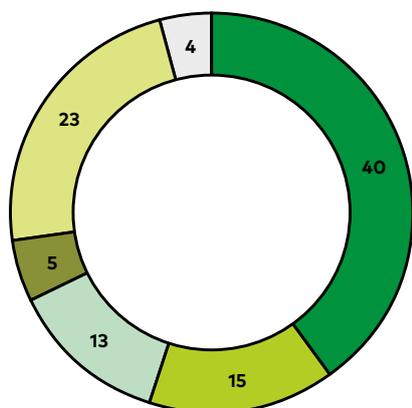
### Indikatoren

GRI 3 – 3  
GRI 305 – 4  
FS 11  
FS 10

Per 31. Dezember 2022 wurden 82% des Finanzvermögens der Vaudoise Allgemeine und der Vaudoise Leben nach ESG-Kriterien verwaltet. Die ESG-Kriterien können ein positives (Integrationskriterien) und/oder ein negatives (Ausschlusskriterien) Screening zur Folge haben. Genauer gesagt, wiesen 59% der Anlagen ein positives und negatives Screening auf und 23% ein positives Screening. Lediglich 0,1% der betroffenen Anlagen stammten aus einem rein negativen Screening. Die Impact-Investitionen hatten 2022 einen Anteil von 2,3% am Gesamtwert des Portefeuilles. Über das Jahr hinweg interagierte die Vaudoise über Initiativen für kollektives Engagement mit 91% der Unternehmen ihres Aktienportfolios zu ESG-Fragen. Zudem machte sie in 92% der Fälle von ihrem Stimmrecht Gebrauch.

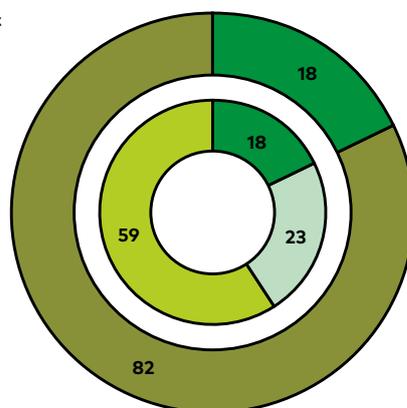
**Allokation der Aktiven per 31.12.2022**

- Obligationen
- Aktien
- Darlehen
- Alternative Anlagen
- Immobilien
- Flüssige Mittel



**Anteil der Anlagen mit ESG-Kriterien**

- Ohne ESG-Kriterien
- Mit ESG-Kriterien
- Integration und Ausschluss
- Integration



Die Vaudoise legt ausserdem die Emissionen ihrer Aktien- und Obligationenportfolios offen. Die Rohdaten wurden der MSCI-Plattform entnommen und von Swiss Climate nach Anlageklassen zusammengefasst. Die Emissionen der Aktien belaufen sich auf 105 t CO<sub>2</sub>/Million USD Umsatz. Bei den Obligationen wurden nur Unternehmensanleihen berücksichtigt. Hypothekarisch besicherte und Staatsanleihen mussten aufgrund fehlender Daten ausgenommen werden. Die Emissionen der Unternehmensanleihen belaufen sich auf 43 t CO<sub>2</sub>/Million USD Umsatz. Der ökologische Fussabdruck des Immobilienportfolios der Vaudoise betrug 2022 23 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>. Wie in den Vorjahren wurden die Werte für jede Liegenschaft von der BG Ingenieure und Berater berechnet. Die Daten für 2022 wurden von Swiss Climate geprüft, um die Emissionen der Finanzanlagen der Vaudoise in die CO<sub>2</sub>-Bilanz aufzunehmen.

Diese Berechnungen umfassen Scope-1- und Scope-2-Emissionen. Eine detailliertere Analyse mit den absoluten Zahlen und Scope-3-Daten finden Sie im Kapitel zum CO<sub>2</sub>-Fussabdruck (siehe Abschnitt «Emissionen der Finanzanlagen» auf den Seiten 88 und 89).

## Ausblick

Die Vaudoise will die Umsetzung der Strategie rund um diese fünf Handlungsfelder weiterverfolgen, um schliesslich die bis 2025 gesetzten Ziele zu erreichen. Gleichzeitig wird sie ihre Praktiken entsprechend der Entwicklung der Marktstandards kontinuierlich verbessern und insbesondere auch an den nächsten PRI-Reportings teilnehmen.

## Fokus: Immobilien

**GRI 3 – 3** In ihrer nachhaltigen Immobilien-Anlagestrategie setzt die Vaudoise verstärkt auf Umweltkriterien, insbesondere auf die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks, ohne dabei gesellschaftliche und Governance-Aspekte, die den langfristigen Unternehmenserfolg sicherstellen, ausser Acht zu lassen.

In diesem Sinne setzt sie bei der Verwaltung ihres Portfolios folgende Massnahmen um:

- Seit 2014 Tracking der CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die systematische Erstellung eines Gebäudeenergieausweises der Kantone (GEAK) für jedes Gebäude. Seither strebt sie an, die durch ihre Immobilien verursachten Emissionen bis 2025 um mehr als 30% zu reduzieren. Dies gelingt durch eine höhere Energieeffizienz und weniger Heizungen mit fossilen Brennstoffen im Portfolio. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden durch ein Ingenieurbüro – BG Ingenieure und Berater – nach der standardisierten Methode des CEBS berechnet.
- Ein Energie-Monitoring zur Betriebsoptimierung der Gebäude wird in Zusammenarbeit mit Energo umgesetzt.
- Zusätzlich zu diesen quantitativen Nachhaltigkeitsaspekten ist die Vaudoise dem Swiss Sustainable Real Estate Index (SSREI) beigetreten, einem Index, der mit 36 Nachhaltigkeitskriterien für Transparenz und Vergleichbarkeit von Schweizer Immobilienportfolios sorgt. Der SSREI beruht auf Selbsteinschätzungen mit Stichprobenkontrollen und Zertifizierung durch die Générale de Surveillance SA (SGS).

Die Vaudoise wählt Investitionsprojekte anhand von Nachhaltigkeitskriterien aus und berücksichtigt vorrangig zertifizierte Referenzprojekte:

- Sie hat sich an der Umsetzung mehrerer zertifizierter Projekte mit einer globalen Nachhaltigkeitsvision beteiligt: Basel Erlenmatt, Lenzburg Im Lenz und Morges Eglantine («2000-Watt-Areal») sowie Weidmatt Liestal (Natur und Wirtschaft). Diese verbinden Kriterien für eine hohe Energieeffizienz mit gesellschaftlichen Aspekten, die den Gemeinschaftsgeist fördern.
- Ausserdem zertifiziert die Vaudoise ihre Bauprojekte mit dem Minergie Eco-Label. Dieses steht insbesondere für den Einsatz gesunder Materialien und erfüllt die gestiegenen Anforderungen der Mieterinnen und Mietern an Komfort.

Der Ausblick für die nachhaltigen Immobilien beinhaltet, dass die Vaudoise ihre aktuelle Vision durch die Aufnahme von Kriterien für die Widerstandsfähigkeit von Gebäuden angesichts des Klimawandels, die Verbesserung des barrierefreien Zugangs für Menschen mit eingeschränkter Mobilität und die Entwicklung von Dienstleistungen mit gesellschaftlichem Mehrwert ergänzen möchte.



# Motivierender Arbeitgeber

Die Vaudoise legt grossen Wert auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden. Die Personalpolitik der Vaudoise beruht auf gemeinsamer Verantwortung und gegenseitigem Respekt. Die Mitarbeitenden sollen in ihrem Berufsalltag begleitet werden und ihre Tätigkeit sicher, gesund und motiviert ausüben können.

**Übergeordnetes Ziel:** Gemeinsam bieten wir ein sicheres, gesundes, von gegenseitigem Respekt geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld.

## Arbeitsumfeld

**Ziel:** Wir fördern ein von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld und setzen uns für eine gesunde Balance zwischen Privat- und Berufsleben ein.

GRI 3 – 3



Die 1'930 Mitarbeitenden sind das wertvollste Kapital der Vaudoise. Ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden ist daher von grösster Bedeutung. Dies steht im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, bei denen menschenwürdige Arbeit eine zentrale Rolle spielt (SDG 8). Alle Menschen im erwerbsfähigen Alter sollten die Möglichkeit haben, eine Erwerbstätigkeit auszuüben und unter menschenwürdigen Bedingungen zu arbeiten. Deshalb setzt sich die Vaudoise unter anderem stark für die berufliche Wiedereingliederung ein. Dank ihrer fairen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen positioniert sich die Vaudoise als beliebter und zuverlässiger Arbeitgeber im Markt. Das Unternehmen legt grossen Wert darauf, neue Talente zu gewinnen und diese zu fördern. Es motiviert kompetente Mitarbeitende mit spezifischen und gesuchten Fachkenntnissen dank attraktiver Arbeitsmodelle, sodass sie sich langfristig ans Unternehmen binden.

Die Vaudoise setzt sich ausserdem für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit körperlichen Behinderungen ein und bietet Flüchtlingen sowie Migrantinnen und Migrantinnen Praktika an. Mehr Informationen dazu finden Sie im Kapitel «Soziokulturelles Engagement» auf den Seiten 71 bis 75.

Im Einklang mit ihren vier Werten – vertrauenswürdig, menschlich, nah und proaktiv – legt die Vaudoise grossen Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Zur Gesundheit am Arbeitsplatz gehören neben der körperlichen Gesundheit auch der Aufbau guter Arbeitsbeziehungen und ein gesundes Arbeitsklima.

Sämtliche Mitarbeitenden der Gruppe halten bei ihrer Arbeit die Rechtsordnung, internen Weisungen und ethischen Grundsätze ein. Das Loyalitäts-, das Transparenz- und das Zuverlässigkeitsprinzip sind massgeblich für die Wahrung unserer Interessen. Unangemessenes Verhalten kann für die Vaudoise schwerwiegende Folgen haben, etwa in Form von finanziellen Einbussen oder auch als Schädigung unseres guten Rufs.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Grundsätze des Verhaltens- und Ethikkodex sowie des Personalreglements einzuhalten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). Unsere Politik zum Schutz der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden entspricht den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Artikel 328 OR, Artikel 6 des Arbeitsgesetzes (ArG) und Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArG 3).

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Arbeitsbedingungen



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Förderung des Wohlbefindens und der Bindung der Mitarbeitenden

Die Vaudoise bietet ein sicheres, gesundes, von gegenseitigem Respekt geprägtes und motivierendes Arbeitsumfeld. Belästigung am Arbeitsplatz wird bei uns nicht geduldet. Die Vaudoise bekämpft zudem systematisch Diskriminierung und Mobbing. Sie bietet attraktive Arbeitsmodelle (darunter die Möglichkeit, im Homeoffice und in Teilzeit zu arbeiten) und fördert eine gute Work-Life-Balance. Die Mitarbeitenden haben zudem Anspruch auf einen Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, der über die gesetzliche Mindestdauer hinausgeht. Ausserdem bietet ihre Arbeitgeberin eine moderne IT-Infrastruktur, angenehme Arbeitsplätze und hochwertiges Mobiliar. Eine attraktive Vergütungspolitik rundet das Angebot der Vaudoise ab.

### Gesundheit und Wohlergehen



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Förderung des Wohlbefindens und der Bindung der Mitarbeitenden

Der Persönlichkeitsschutz umfasst den Schutz aller wesentlichen körperlichen, emotionalen und sozialen Werte einer Person, wie die physische und psychische Integrität und Gesundheit sowie die soziale Achtung, die persönlichen Freiheiten und die Privatsphäre. Darüber hinaus geht es darum, Diskriminierung in jeglicher Form vorzubeugen und zu verhindern, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (nach Krankheit oder Unfall) zu ermöglichen sowie die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Die Arbeitsbedingungen entsprechen den Regeln des SECO. Die neu eingeführten Bestimmungen sind proaktiv im Hinblick auf die im Gesetz formulierten Erwartungen.

Die formulierten Zielvorgaben für das Arbeitsumfeld sind freiwillig und werden proaktiv umgesetzt. Die Vaudoise achtet bei der Vergabe von Mandaten darauf, dass sich die jeweilige Partnerin oder der jeweilige Partner an die gesetzlichen Bestimmungen hält. Sie vergibt ihre Aufträge, wo immer möglich, an ihre eigenen Kundinnen und Kunden (Unternehmen oder EPU).

Im Bereich Personalmanagement strebt die Vaudoise bis 2025 eine durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit von über 85% und eine Netto-Fluktuationsrate von unter 10% an. Zudem hat sie sich zum Ziel gesetzt, alle Mitarbeitenden direkt am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Sie legt überdies grossen Wert auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 **Arbeitsbedingungen**

#### **Finanzielle Bedingungen**

Neben der variablen Vergütung beteiligt die Vaudoise ihre Mitarbeitenden direkt an den Ergebnissen des Unternehmens. Diese Beteiligung besteht aus einem Anteilschein und einer Prämie, die je nach Geschäftsergebnis bis zu CHF 1'200.– pro Person betragen kann. Des Weiteren profitieren die Mitarbeitenden über die App adVAntage von diversen Rabatten sowie von vorteilhaften Konditionen beim Abschluss ihrer Versicherungen.

Auch im Bereich der Vorsorge kümmert sich die Vaudoise um das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden. Sie offeriert ihnen eine Prämie in Höhe von CHF 1'000.– für die dritte Säule und bietet ihnen eine sehr vorteilhafte Pensionskasse.

#### **Infrastruktur**

Ein gut durchdachter Arbeitsplatz gilt als Voraussetzung für das Wohlbefinden und die Effizienz der Mitarbeitenden. Die Vaudoise stellt ihren Mitarbeitenden eine moderne IT-Infrastruktur, angenehme Arbeitsplätze und hochwertiges Mobiliar bereit, um auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen. Auch für die Arbeit im Homeoffice stellt die Vaudoise das notwendige Material zur Verfügung.

#### **Homeoffice und Befreiung von der Arbeitszeiterfassung**

Seit 2021 können die Mitarbeitenden der Vaudoise pro Woche ein bis zwei Tage im Homeoffice arbeiten, insofern dies nicht mit ihren Pflichten in Konflikt steht. Diese flexiblere Arbeitsstruktur ist ein Zeichen des Vertrauens gegenüber den Mitarbeitenden und deren Kapazität, mehr Eigenverantwortung übernehmen zu können. Die neue Arbeitsstruktur führt zu einer besseren Work-Life-Balance und trägt zu einem geringeren Mobilitätsbedarf bei. Im Sinne dieser flexibleren Arbeitsstruktur hat sich die Vaudoise ebenfalls dazu entschieden, einen Teil der Führungskräfte im gesetzlich zulässigen Rahmen von der Arbeitszeiterfassung zu befreien. Zu diesem Zweck hat sie die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) des Bankensektors unterzeichnet.

#### **Kommunikation**

Im Rahmen von Worksmart@Vaudoise – einer Initiative, die eine selbstständige Arbeitsorganisation, flexible Arbeitsmodelle und eine bessere Nutzung der Ressourcen und Infrastrukturen fördert – haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, Rückmeldungen zu den umgesetzten Massnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen zu geben. 24 Mitarbeitende wurden ausgewählt, um die Interessen der einzelnen Departemente zu vertreten. Zudem besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fragen oder Ideen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds an Worksmart@Vaudoise zu senden. Die Vaudoise führt ausserdem alle drei Jahre eine Zufriedenheitsumfrage bei den Mitarbeitenden durch und bei gegebenem Anlass auch zusätzliche Umfragen.

#### **Schulung**

Die Vaudoise hat Konferenzen und Webinare zu den Themen Gleichstellung, Selbstwertgefühl, sozial verantwortliche Investitionen und Nachhaltigkeit organisiert. Zusätzlich veröffentlicht sie jeden Monat ein Kurzporträt der neuen Mitarbeitenden, wodurch man sie und ihre Interessen kennenlernen kann.

### Elternzeit

Die Vaudoise bietet 18 Wochen Mutterschaftsurlaub (anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen). Mitarbeiterinnen, die seit mehr als drei Jahren bei der Vaudoise arbeiten, erhalten während der gesamten 18 Wochen den vollen Lohn. Mitarbeiterinnen, die seit weniger als drei Jahren bei der Vaudoise arbeiten, werden die ersten 14 Wochen zu 100% entlohnt und die zusätzlichen vier Wochen zu 80%. Der Vaterschaftsurlaub beträgt 15 Tage.

### Gesundheit und Wohlergehen

#### Gesundheit

Um den abteilungsübergreifenden und informellen Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen und die Ausübung sportlicher Aktivitäten zu fördern, verfügt die Vaudoise über mehrere Sport- und Kulturclubs. In den Räumlichkeiten des Geschäftssitzes stehen den Mitarbeitenden ein Fitnessraum und Yoga-Kurse zur Verfügung.

Über unser Learning Management System (LMS) werden den Mitarbeitenden verschiedene Videos zum Thema Gesundheit zur Verfügung gestellt. Das Angebot umfasst etwa Dehn- und Fitnessübungen sowie Meditationsvideos.

#### Wohlbefinden

Einmal pro Jahr veranstaltet die Vaudoise die «Woche des Wohlbefindens», die sich an alle Mitarbeitenden richtet. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden Aktivitäten wie Kochkurse mit einer Ernährungsberaterin, Massagen und Fitnesskurse angeboten. Auch sonst setzt sich die Vaudoise für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein und nutzt dazu Angebote wie Konferenzen, Kurse und die Mobile-App Squadeasy. Sie investiert in die Mobilitätsplattform Whim und hat eine Partnerschaft mit PubliBike, um nachhaltige Mobilität zu fördern und ihren Mitarbeitenden gesundheitsfördernde und umweltfreundliche Möglichkeiten für den Arbeitsweg zu bieten.

Bei Krankheit oder Unfall bietet die Vaudoise ihren Mitarbeitenden bei Bedarf psychologische Unterstützung und Massnahmen für eine optimale berufliche Wiedereingliederung. Dieser Service steht ebenfalls ihren Unternehmenskundinnen und -kunden, die eine Kranktaggeldversicherung abgeschlossen haben oder UVG/UVG-Z versichert sind, zur Verfügung.

Zur Förderung der Gesundheit beteiligt sich die Vaudoise alle fünf Jahre mit CHF 300.– an einer Vorsorgeuntersuchung für ihre Mitarbeitenden über 45 Jahren.

#### Umfragen

Anhand der alle drei Jahre durchgeführten Zufriedenheitsumfragen können wir das Wohlbefinden der Mitarbeitenden messen und Verbesserungspotenzial ermitteln.

### Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

#### GRI 3 – 3

Der CEO und die Geschäftsleitung definieren die Arbeitsbedingungen. Diese sollen modern sein, im Einklang mit den Entwicklungen der Arbeitswelt. Das Departement Human Resources ist dafür zuständig, dass die laufenden Massnahmen reibungslos funktionieren und dass neue Ansätze zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden vorgeschlagen und umgesetzt werden. Alle Vorgesetzten führen mindestens einmal pro Jahr ein Evaluierungsgespräch mit jeder und jedem ihrer Mitarbeitenden. Dabei besprechen sie das vergangene Jahr und die beruflichen Ambitionen der jeweiligen Person und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten.

Ein Verhaltens- und Ethikkodex legt die grundlegenden Verhaltensregeln innerhalb der Vaudoise fest. Er findet auch im Bereich der Geschäftsbeziehungen Anwendung, da dargelegt wird, wie sich die Mitarbeitenden gegenüber Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Partnerinnen und Partnern usw. zu verhalten haben.

Im Falle von Beschwerden können sich die Mitarbeitenden direkt an das Departement Human Resources oder an ihre Vorgesetzten wenden. Je nach Problematik kann der Compliance Officer Gruppe kontaktiert werden. Derartige Angelegenheiten werden streng vertraulich behandelt. Die Mitarbeitenden können sich auch an eine Vertrauensperson, einen Trusted Office Mentor (TOM), wenden. Dabei handelt es sich um einen unabhängigen und streng vertraulichen Service. Die Mitarbeitenden können sich an einen TOM wenden, wenn ihnen eine Situation am Arbeitsplatz Schwierigkeiten bereitet (z. B. Stress, Konflikte, Mobbing oder sexuelle Belästigung) und sie darüber mit einer neutralen Fachperson sprechen möchten.

Das Budget erlaubt zahlreiche Aktionen rund um die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. So können etwa Sport- und Kulturclubs der Vaudoise unterstützt werden, die allen Mitarbeitenden offenstehen.

2022 wurde ein internes Sicherheitsaudit durchgeführt. Die Prüferinnen und Prüfer bestätigten, dass die Politik zum Schutz der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden sinnvoll ist und den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Im Rahmen der Teilnahme der Vaudoise am Swiss Arbeitgeber Award 2021 (iCommit) wurden das Engagement der Mitarbeitenden und die Ausstattung der Arbeitsplätze besser bewertet als bei der Zufriedenheitsumfrage 2020. Die nächste Zufriedenheitsumfrage wird 2023 durchgeführt.

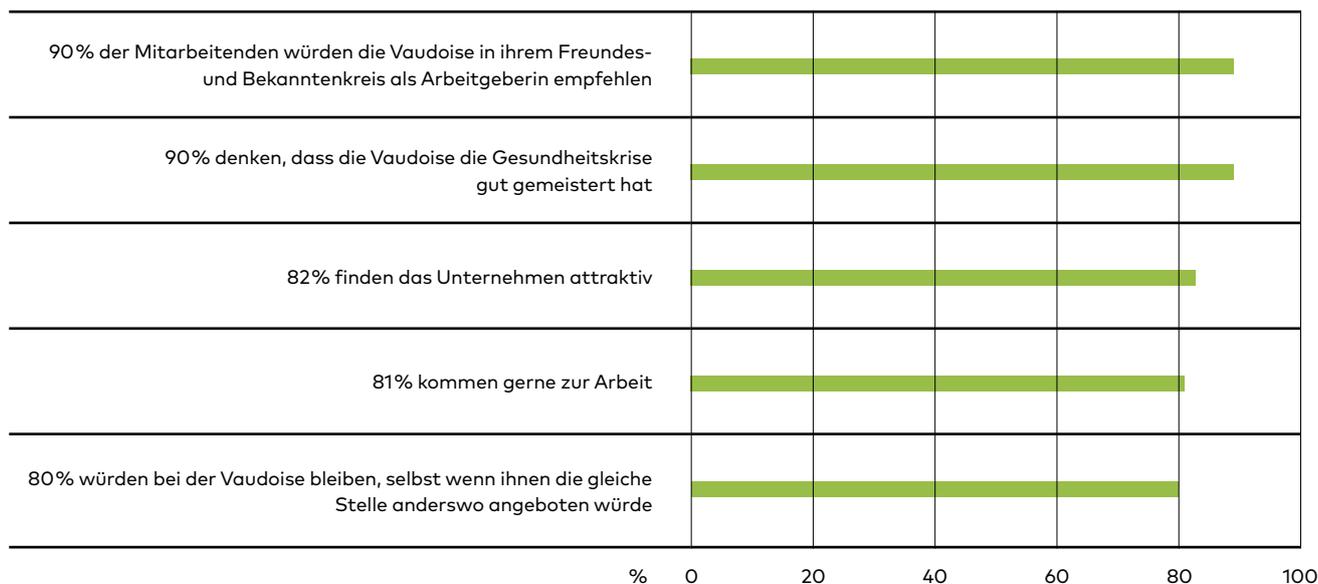
2022 haben wir unser Programm für bereichsübergreifende Schulungen erweitert, damit alle Mitarbeitenden der Vaudoise ihre Kompetenzen erhalten oder weiter ausbauen können und ihren verschiedenen Aufgaben stets gewachsen sind. Die Mitarbeitenden werden mit verschiedenen Aktionen für die Unternehmenspolitik zu Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sensibilisiert (Präsentation des Konzepts in den Agenturen, Woche des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, Sportaktivitäten usw.)

Im Frühling konnten sich die Mitarbeitenden dazu äussern, welche Bedeutung sie unseren Werten beimessen. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass sie sich sehr stark mit den drei schon länger bestehenden Werten – nah, vertrauenswürdig und menschlich – identifizieren, die wir natürlich beibehalten werden. Als vierter Wert wurde «proaktiv» hinzugefügt. Dieser bringt die Dynamik und den Unternehmergeist, die tagtäglich bei der Vaudoise gelebt werden, zum Ausdruck.

## Indikatoren

### GRI 3 – 3 Mitarbeiterzufriedenheit

Die letzte Zufriedenheitsumfrage unter den Mitarbeitenden fand 2020 statt. Dabei wurde ein Zufriedenheitswert von 95% festgestellt. 2021 nahm die Vaudoise zusätzlich an einer iCommit-Umfrage im Rahmen des Swiss Arbeitgeber Awards teil. Dabei gaben 91% der Mitarbeitenden der Vaudoise an, mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zu sein. Somit wurden wir bei der Preisverleihung am 18. November 2021 mit dem ersten Platz in der Kategorie «Grosse Unternehmen mit 1000+ Mitarbeitenden» prämiert. Damit haben wir uns bei dieser Benchmarking-Initiative in beeindruckender Weise durchgesetzt. Von den insgesamt 57 Unternehmen, die das Label erhalten haben, ist die Vaudoise das einzige Unternehmen aus der Romandie. Zudem konnte bei der iCommit-Befragung Folgendes festgestellt werden:



Zusätzlich zu den oben erwähnten dreijährlichen Zufriedenheitsumfragen führt die Vaudoise auch anlassbezogene Umfragen durch. Im Jahr 2022 wurden etwa die Führungskräfte befragt, um herauszufinden, wie zufrieden sie mit unserer Homeoffice-Politik sind.

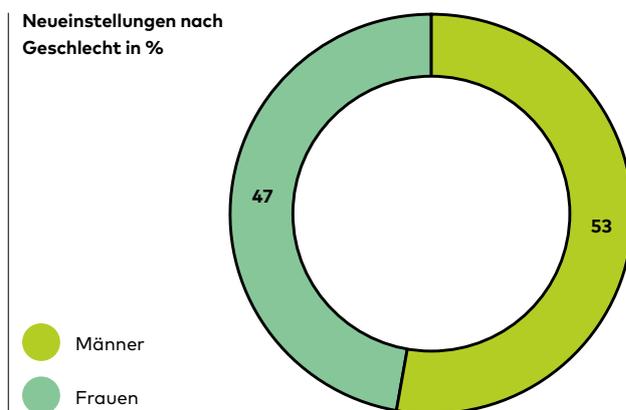
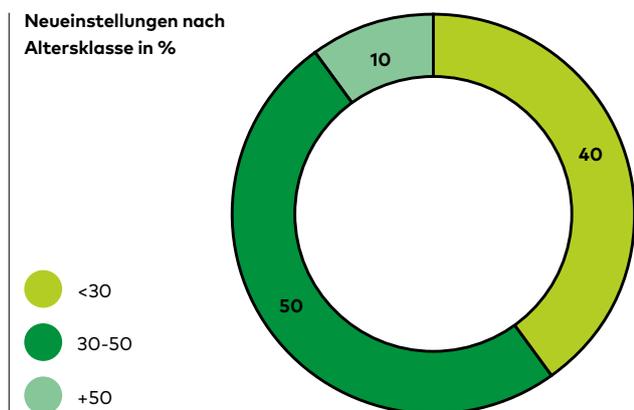
Die Umfrage zur Woche des Wohlbefindens und die zahlreichen positiven Rückmeldungen dazu zeigen, dass die Mitarbeitenden – genau wie im Vorjahr – auch 2022 sehr zufrieden mit dieser Woche waren.

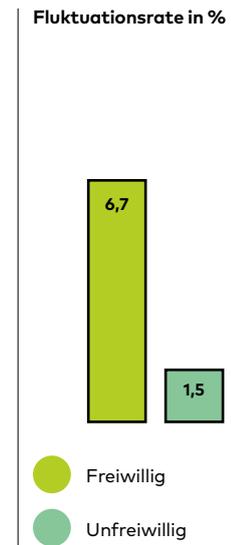
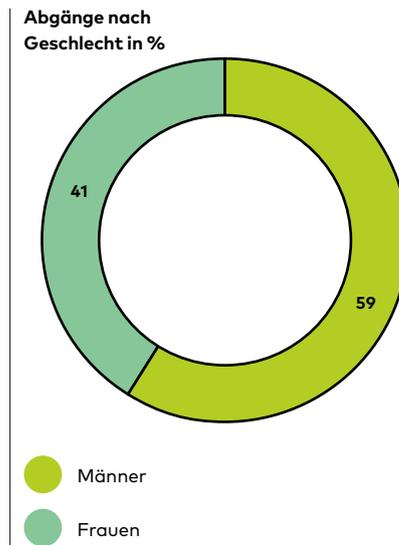
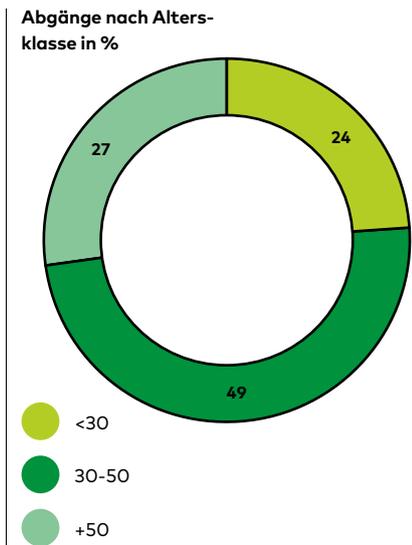
GRI 3 – 3  
GRI 401 – 1

### Neue Mitarbeitende und Fluktuationsrate

2022 sind 243 Mitarbeitende zur Vaudoise gestossen (+19% im Vergleich zu 2021), während 176 die Vaudoise verlassen haben (+38% im Vergleich zu 2021). Die Netto-Fluktuationsrate beim Personal stieg 2022 um 2 Prozentpunkte. Dabei waren Männer sowohl bei den Neueinstellungen als auch bei den Personalabgängen leicht in der Überzahl.

Die untenstehenden Diagramme zeigen die Verteilung der Neueinstellungen und Personalabgänge nach Alter und Geschlecht sowie die Fluktuationsrate auf:



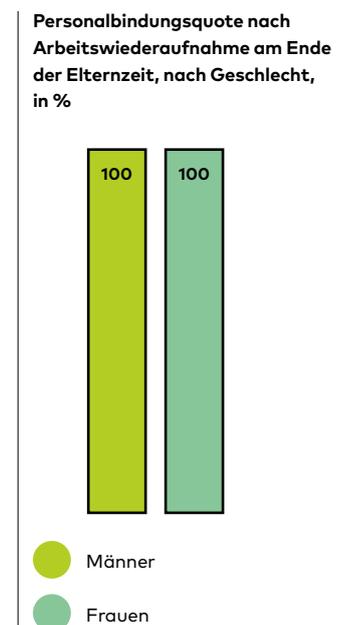
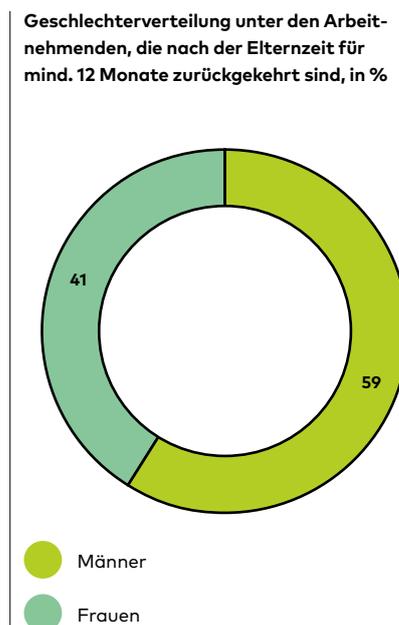
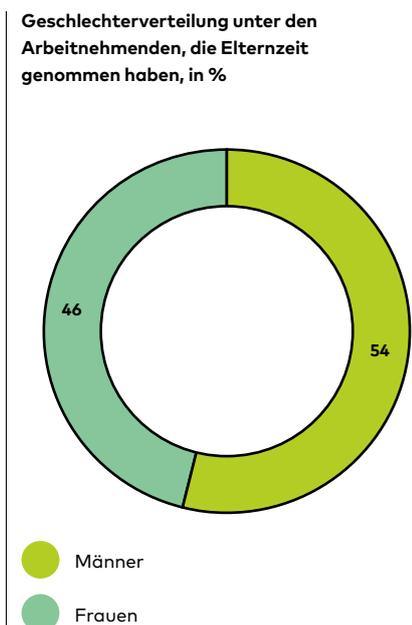


**Elternzeit<sup>2</sup>**

GRI 3 – 3  
GRI 401 – 3

Die Zahl der Mitarbeitenden, die ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen haben, hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. 2022 waren es 67 Personen. Genauso viele haben nach ihrer Elternzeit die Arbeit im Berichtsjahr 2022 auch wieder aufgenommen. 54 Mitarbeitende waren 12 Monate nach der Wiederaufnahme ihrer Arbeit noch angestellt, was einer Steigerung von 10% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. 2022 haben wir bei der Personalbindungsquote nach Arbeitswiederaufnahme 100% erreicht. Dies entspricht einem Anstieg der Quote der Arbeitswiederaufnahme um 18 Prozentpunkte und der Personalbindungsquote um 28 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Die folgenden Grafiken zeigen jeweils die Geschlechterverteilung unter den Arbeitnehmenden, die ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen haben, und unter jenen, die ihre Arbeit nach der Elternzeit wieder aufgenommen haben und mindestens 12 Monate geblieben sind, sowie die Personalbindungsquote beider Geschlechter nach der Arbeitswiederaufnahme am Ende der Elternzeit:



<sup>2</sup> Diese Zahlen beziehen sich nur auf die Vaudoise Allgemaine und die Vaudoise Leben.

## Ausblick

Im Jahr 2023 möchte die Vaudoise die bereits bestehenden Massnahmen für gerechte Arbeitsbedingungen und ein angenehmes Arbeitsumfeld beibehalten. Eine weitere «Woche des Wohlbefindens» wird deshalb bereits organisiert und die Gesundheitspolitik des Unternehmens wird in den verschiedenen Departementen und Agenturen vorgestellt. Die Vaudoise sucht ausserdem nach neuen Partnerschaften, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern, etwa in Form von Sonderkonditionen, Rabatten und Dienstleistungen am Arbeitsplatz.

## Diversität und Chancengleichheit

**Ziel:** Wir fördern Diversität und achten darauf, dass alle Mitarbeitenden gleichbehandelt werden.

GRI 3 – 3



Die Vaudoise ist in der ganzen Schweiz vertreten und bietet vielfältige Versicherungsprodukte für jede Generation an. Die Diversität der Geschäftsaktivitäten spiegelt sich in den Profilen und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden wider, beispielsweise bei Alter, Sprache oder Ausbildung. Daraus ergibt sich ein modernes, vielfältiges und innovatives Unternehmensbild, wodurch die Vaudoise Talente mit gesuchten Fachkenntnissen anzieht und somit ihre internen Stärken ergänzen kann.

Im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsziel der Vereinten Nationen für Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5) setzt sich die Vaudoise für Chancen- und Lohngleichheit ein. Die Vaudoise möchte andere Unternehmen inspirieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Als erstes Versicherungsunternehmen erhielt sie 2018 das Equal-Salary-Label. Das Label bescheinigt die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Es wurde bei den 2019 und 2020 durchgeführten Überwachungsaudits bestätigt. Zudem haben wir 2021 die Logib-Prüfung erfolgreich bestanden. Logib ist eine vom Bund im Rahmen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) eingeführte Software zur Messung der Lohngleichheit in Unternehmen. Mit dem Tool können allfällige Lohnunterschiede analysiert werden und es kann ermittelt werden, inwiefern diese Unterschiede auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Die Ergebnisse dieser Analyse werden von PwC geprüft. Daraus geht hervor, dass die Vaudoise eine absolut gerechte Lohnpolitik anwendet. Gerechte Löhne tragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und wirken sich positiv auf Produktivität und Motivation aus. Die Förderung der Diversität innerhalb des Unternehmens stärkt auch die Kontakte zu den Behörden und deren Vertrauen, da deutlich wird, dass die Vaudoise ein besonderes Augenmerk auf dieses Thema legt.

Wir fördern die Diversität, indem wir bei der Abwicklung der Verpflichtungen und Beförderungen über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Alle unsere Stellenangebote stehen allen Geschlechtern offen, unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Damit eine gesunde Work-Life-Balance gewährleistet werden kann, haben alle Mitarbeitenden nach der Geburt ihres Kindes die Möglichkeit, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Darüber hinaus halten wir uns an das Gleichstellungsgesetz (GIG) und möchten in Sachen Lohngleichheit mit gutem Beispiel vorangehen.

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Gleichheit



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Einhaltung der Werte

Die Vaudoise setzt sich für die Gleichbehandlung aller ihrer Mitarbeitenden ein und dafür, dass niemand aufgrund der Herkunft, des Geschlechts oder einer Behinderung diskriminiert wird. Durch ihren Verhaltens- und Ethikkodex und die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes stellt die Vaudoise sicher, dass jede Form von Diskriminierung ausgeschlossen wird. Darüber hinaus veranstaltet sie Konferenzen und Workshops zum Thema Wohlbefinden und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Die Vaudoise strebt die Lohngleichheit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Hierarchiestufen an (im November 2018 wurde sie mit dem Equal-Salary-Label zertifiziert, 2021 hat sie die Logib-Prüfung erfolgreich bestanden).

### Diversität



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Massnahmen zum Wohlbefinden und zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der Persönlichkeitsschutz umfasst alle grundlegenden Werte, wesentliche, physische, emotionale und soziale Werte, die mit der Person verbunden sind, wie die körperliche Unversehrtheit, die physische und psychische Gesundheit, moralische Integrität und soziales Ansehen, persönliche Freiheiten und die Privatsphäre. Darüber hinaus geht es um die Vermeidung und Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung, die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben und die berufliche Wiedereingliederung (bei Krankheit oder Unfall), sowie die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Zur Förderung einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung ist eine gerechte Geschlechterverteilung – insbesondere beim oberen Kader – massgeblich. Die Vaudoise strebt auf allen Hierarchiestufen Lohngleichheit zwischen den Mitarbeitenden aller Geschlechter an.

Um allen Mitarbeitenden ein gesundes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen, haben sie nach der Elternzeit die Möglichkeit, ihr Arbeitspensum um 20% zu verringern. Unser Ziel ist, dass bis 2025 mindestens 75% der Mitarbeitenden, die nach der Elternzeit zurückkehren, ein Arbeitspensum von 60% oder mehr übernehmen.

Durch ihren Verhaltens- und Ethikkodex und die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes stellt die Vaudoise sicher, dass jegliche Form von Diskriminierung ausgeschlossen wird. Belästigung am Arbeitsplatz wird bei der Vaudoise nicht geduldet.

Zu diesem Thema sind noch keine klaren Ziele festgelegt, aber unsere HR-Verantwortlichen sind darauf sensibilisiert, im Rahmen der Verwaltung des gesamten Anstellungsverhältnisses der Mitarbeitenden darauf zu achten. Die Vaudoise übt eine absolut gerechte Lohnpolitik. Die von uns angestrebte Toleranzschwelle liegt deutlich unter den gesetzlich festgelegten 5%. Zudem achten wir bei der Vergabe von Mandaten darauf, dass die jeweilige Partnerin oder der jeweilige Partner die Werte der Vaudoise einhält.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 Gleichheit

#### Aktionen und Partnerschaften

Seit 2019 engagiert sich die Vaudoise in einer Partnerschaft mit der Stiftung Pacte, die sich für Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit einsetzt. Hierzu wurden im Dezember 2020 Videos auf der Website der Stiftung veröffentlicht. Die Partnerschaft und das Sponsoring der Vaudoise werden ebenfalls erwähnt. 2022 haben wir die Partnerschaft für weitere drei Jahre verlängert. Dank unserer Unterstützung kann die Stiftung Filme zur Geschlechtergleichstellung produzieren und sie in Schulen zeigen.

Die Vaudoise nimmt jedes Jahr am Women's Contact Day teil, an dem Studentinnen und junge Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen die Möglichkeit haben, sich mit weiblichen Führungskräften von fortschrittlichen Schweizer Arbeitgebenden auszutauschen.

Seit Juli 2020 wird die Vaudoise auf der Website [www.respect8-3.ch/de](http://www.respect8-3.ch/de) aufgeführt. Die Mitarbeitenden wurden durch eine Nachricht im Intranet darüber informiert. Auf dieser Website werden Unternehmen aufgelistet, die die Lohngerechtigkeit im eigenen Unternehmen analysiert haben. Diese Analyse ist verpflichtend für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden.

2022 haben wir die Produktion des *Cash Ma Queen*-Podcasts des Magazins *Illustré* unterstützt, bei dem junge Unternehmerinnen im Mittelpunkt stehen. Die Folgen werden monatlich zwischen dem 31. August und Ende Jahr ausgestrahlt.

### Diversität

#### Diversität im Unternehmen

Die Vaudoise fördert aktiv die Diversität, indem sie bei der Zusammensetzung ihrer Teams auf Komplementarität und Vielfalt achtet. Die Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen – Führungspositionen eingeschlossen – können in Teilzeit arbeiten. Neue Stellen werden mit der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, ausgeschrieben (80–100%). Die Vaudoise bietet den Mitarbeitenden zudem flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, um eine gesunde Work-Life-Balance zu schaffen.

#### Sensibilisierung und Kommunikation

Um die Mitarbeitenden im Hinblick auf Diversität zu sensibilisieren, organisiert das Departement Human Resources verschiedene Aktivitäten wie Konferenzen und Workshops zu Wohlbefinden und Gleichstellung am Arbeitsplatz. Je nach Bedarf und aktuellen Entwicklungen werden Schulungen durchgeführt. Mindestens einmal pro Jahr informiert die Gleichstellungsbeauftragte die Mitarbeitenden über das Vorgehen der Vaudoise in Sachen Gleichstellung. Zudem erhalten die für Neueinstellungen und Evaluierungen zuständigen Führungskräfte regelmässig Informationen und Schulungen zum Thema Diversität, die ihnen deren Bedeutung innerhalb des Unternehmens aufzeigen.

#### Beschäftigungsgrad reduzieren

Alle Mitarbeitenden können nach der Geburt (oder Adoption) eines Kindes ihren Beschäftigungsgrad um 20% reduzieren. Die Vaudoise ist bestrebt, ihren Mitarbeitenden noch mehr derartige Leistungen zu bieten, um die Diversität weiter zu fördern.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Der Direktionsausschuss steht vollkommen hinter den Gleichstellungsbemühungen im Unternehmen. Eine Person im HR hat den Auftrag, neue Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorzuschlagen. Die Entwicklung der Gleichstellung im Unternehmen wird überwacht. Statistiken dazu werden dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats jährlich vorgelegt.

Die Vaudoise geht zudem konsequent gegen Diskriminierung und Mobbing vor. Mitarbeitende, die Diskriminierung oder Mobbing erfahren, können sich an das Departement Human Resources oder die Compliance der Gruppe wenden. Sie können bei Bedarf eine externe Vertrauensperson heranziehen. Derartige Angelegenheiten werden streng vertraulich behandelt. Innerhalb der Vaudoise gibt es ebenfalls die Möglichkeit, anonym Beschwerde einzureichen.

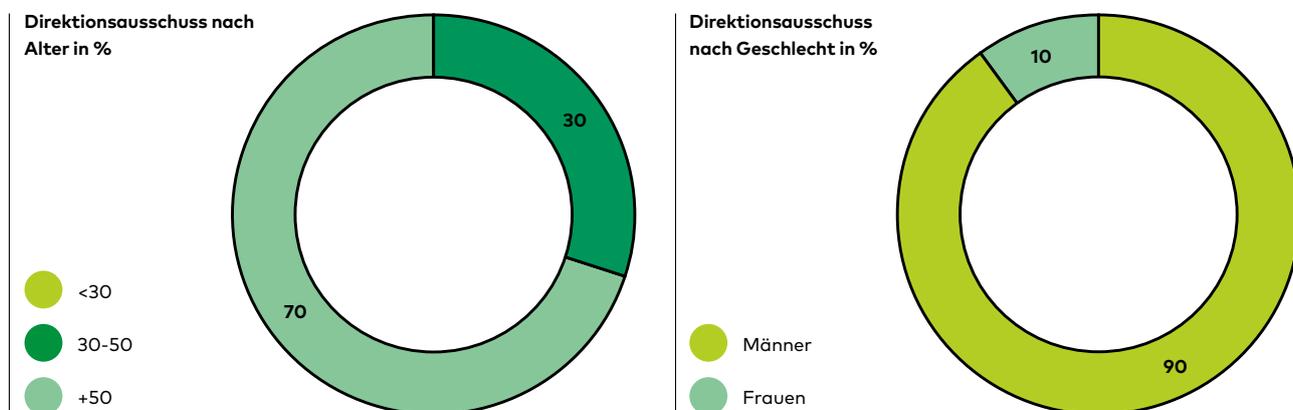
Unser Budget erlaubt Aktionen, die wir als sinnvoll zur Förderung dieser Thematik erachten. Durch unsere ständige Analyse der Geschlechterverteilung bei den Beförderungen und der Löhne können allfällige Auswirkungen kontrolliert werden. Seit 2021 verwendet die Vaudoise Logib, eine vom Bund im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) eingeführte Software zur Messung der Lohngleichheit in Unternehmen. Mit dem Tool können allfällige Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern analysiert werden und es kann ermittelt werden, inwiefern diese Unterschiede auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Die Ergebnisse werden anschliessend von PwC geprüft, die bei den Löhnen der Vaudoise bisher keine Verstösse gegen das Gleichstellungsgesetz festgestellt hat. Die Equal-Salary-Umfragen, die wir seit 2018 durchführen, sowie die Logib-Umfragen bestätigen, dass bei der Vaudoise Lohngleichheit herrscht. Logib wendet die Kriterien des Gleichstellungsgesetzes an. 2018 haben wir im Zuge der Equal-Salary-Zertifizierung einige Löhne, die unter unserem Benchmark liegen, angepasst. Die HR-Verantwortlichen achten während des gesamten Anstellungsverhältnisses der Mitarbeitenden im Unternehmen auf die Lohngleichheit (Rekrutierung, Lohnanpassung, Beförderung usw.). Dank der Beratung durch PwC konnten wir zusammen mit dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss Statistiken mit einem besonderen Augenmerk auf die Geschlechterfrage erstellen.

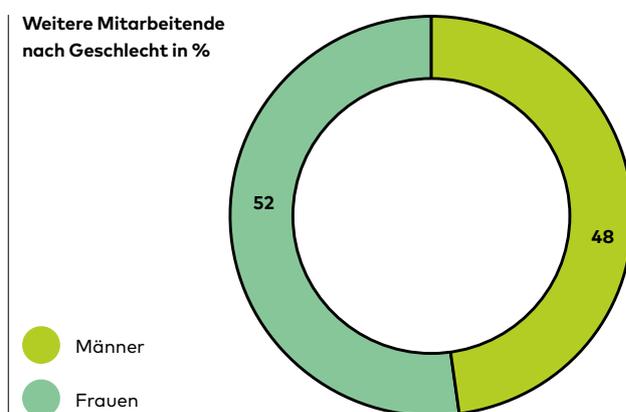
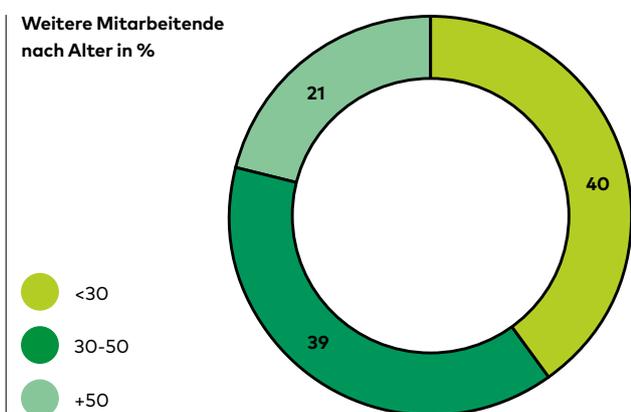
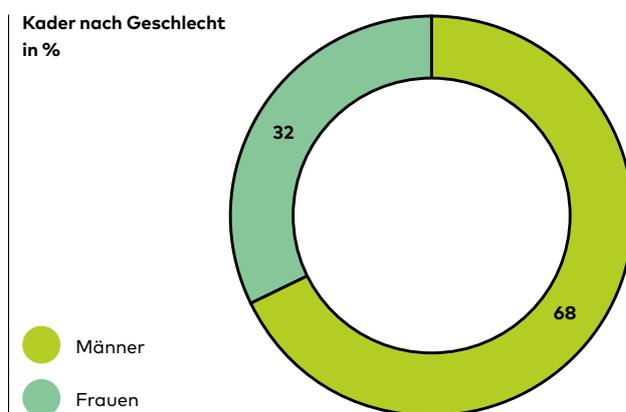
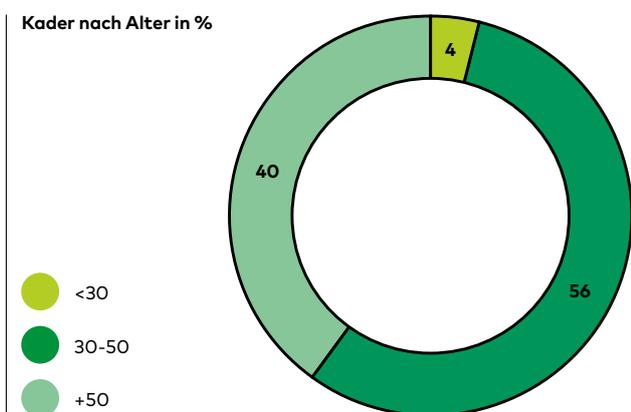
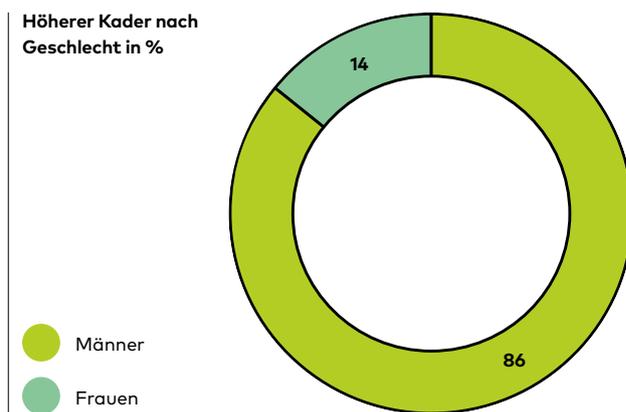
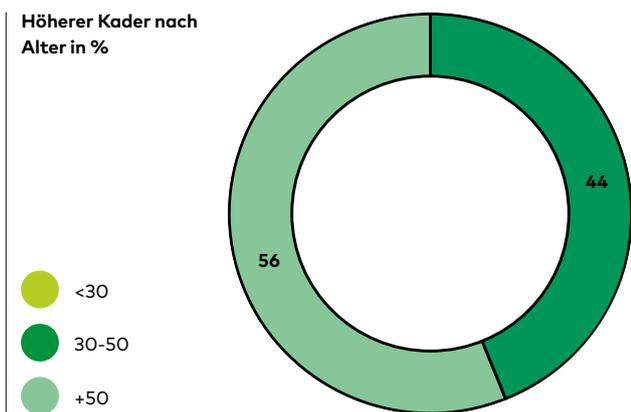
## Indikatoren

**GRI 3 – 3**  
**GRI 405 – 1**

### Diversität in den Kontrollorganen und unter den Angestellten

Die untenstehenden Grafiken zeigen die Geschlechter- und Altersverteilung in den verschiedenen Führungsstufen und bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion:





Der Verwaltungsrat der Vaudoise setzt sich aus 25% Frauen und 75% Männern zusammen. 100% der Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

Zwar ist der Frauenanteil in der Direktion und im höheren Kader nach wie vor gering (10% bzw. 14%), jedoch ist der Frauenanteil im höheren Kader 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Führungskräfte über 50 Jahren ist um 9 Prozentpunkte gestiegen.

Ähnliche Beobachtungen wie für den oberen Kader lassen sich auch bei den restlichen Führungskräften und den anderen Mitarbeitenden feststellen. Der Frauenanteil und der Anteil der Mitarbeitenden über 50 Jahren hat beim restlichen Kader jeweils um 2 Prozentpunkte zugenommen. Der Anteil von Frauen bei den Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion ist um einen Prozentpunkt angestiegen, während das Durchschnittsalter um zwei Monate zurückgegangen ist.

## **Ausblick**

Für 2023 plant die Vaudoise, die Diversität im Unternehmen noch stärker zu fördern, indem sie ein noch grösseres Augenmerk auf die Umsetzung der oben beschriebenen Massnahmen legt. Insbesondere möchte sie zusätzliche Möglichkeiten für Teilzeitarbeit anbieten und den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen erhöhen.



## Aus- und Weiterbildung

**Ziel:** Indem wir lebenslanges Lernen und die interne Mobilität unterstützen, investieren wir in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Wir achten auf ihre Beschäftigungsfähigkeit.

**GRI 3 – 3** Die Vaudoise ist überzeugt, dass es von zentraler Bedeutung ist, sich für die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden zu engagieren und auf ihre Beschäftigungsfähigkeit zu achten. Dies nutzt sowohl den Mitarbeitenden als auch der Vaudoise. Aus diesem Grund hat sich die Vaudoise schon immer für die Ausbildung junger Leute engagiert. Sie sieht dies als ihre gesellschaftliche Pflicht an und es nutzt der Nachwuchsförderung.



Es ist ein zentrales Anliegen der Vaudoise, ihre Mitarbeitenden zu fördern und ihnen durch interne und externe Fortbildungsmöglichkeiten neue Perspektiven und Karrierepfade zu eröffnen (SDG 4). In diesem Zusammenhang investiert sie kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und legt besonders grossen Wert auf die Ausbildung ihrer jungen Angestellten. Dadurch erhöht sich die Zufriedenheit des Personals, die Leistung verbessert sich und die Fluktuationsrate sinkt. Die Vaudoise kann sich deshalb als attraktiver und sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber positionieren und neue Talente anziehen. Dies erfordert zumindest am Anfang gewisse Investitionen, wirkt sich jedoch langfristig positiv auf die Mitarbeiterbindung, das Arbeitsumfeld und die Produktivität aus.

Wir investieren über die externen Vorgaben hinaus in die Ausbildung unserer Mitarbeitenden, da wir sie ermutigen, sich während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn bei der Vaudoise weiterbilden zu lassen. Verschiedene Aus- und Weiterbildungsangebote wie E-Learning oder Konferenzen stehen ihnen offen. Damit sie auch den jüngsten Anforderungen ihres Berufs gerecht werden, unterstützen wir die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer Spezialisierung und Verantwortungsstufe. Bei den verschiedenen Schulungen lernen unsere Mitarbeitenden ihr Arbeitsumfeld besser kennen und entwickeln die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen. Zudem wird jedes Jahr beim Evaluationsgespräch mit der oder dem Vorgesetzten besprochen, welche Kompetenzen benötigt werden. Dabei kann sowohl die bzw. der Vorgesetzte als auch die oder der Mitarbeitende den Bedarf oder Wunsch nach einer Fortbildung kommunizieren.

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Ausbildung



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Jugendliche und Studierende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Betreuung von Personen in Ausbildung

Die Vaudoise investiert in potenzielle zukünftige Mitarbeitende, indem sie interessierten jungen Personen Praktika oder eine Basisausbildung offeriert. Daneben bietet sie Stellen für junge Menschen, die berufsbegleitend ein Studium absolvieren möchten, sowie für Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

### Weiterbildung



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Betreuung der Mitarbeitenden

Die Vaudoise investiert in die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und bietet ihnen zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dadurch können die Mitarbeitenden ihre fachlichen, beruflichen und bereichsübergreifenden Kompetenzen erweitern und sich beruflich weiterentwickeln.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Die Vaudoise nimmt ihre Rolle als Ausbildungsunternehmen sehr ernst und bildet jährlich über 120 junge Personen aus. Lernende, Young Insurance Professiona BVV, Berufsmaturanden und -maturandinnen sowie Hochschulpraktikanten – die Vaudoise engagiert sich aktiv für die Ausbildung der jungen Leute und sorgt so für den Nachwuchs in der Branche vor. Sie nimmt jedes Jahr rund 20 Studierende während oder am Ende ihres Bachelor- oder Masterstudiums auf und bietet ihnen eine breite Berufspalette an, stellt Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung und unterstützt sie kontinuierlich. Die jungen Leute übernehmen konkrete Projekte in einem geeigneten Rahmen und können am Ende ihrer Ausbildung oft mit einer Festanstellung rechnen. Die Vaudoise möchte auch in Zukunft mindestens 100 Lernende beschäftigen.

Die Vaudoise verfolgt eine Aus- und Weiterbildungspolitik, durch die junge Mitarbeitende gefördert und erfahrenere Mitarbeitende regelmässig weitergebildet werden. Sie investiert in die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Durch die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung während der gesamten Berufslaufbahn und die Förderung der internen Mobilität investieren wir in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und achten auf ihre Beschäftigungsfähigkeit. Jedes Jahr erheben die HR-Verantwortlichen und die Departementsleitenden den Ausbildungsbedarf für das folgende Jahr. Dadurch können sie das Budget festlegen und die für die Entwicklung der Mitarbeitenden erforderlichen Ausbildungsmassnahmen definieren. Die Zahl der Weiterbildungsinitiativen soll künftig erhöht werden. Zudem sollen gezielte Schulungsprogramme entwickelt werden, die sich an den Bedürfnissen der unterschiedlichen Teams orientieren. Vor diesem Hintergrund hat sich die Vaudoise zum Ziel gesetzt, die Zahl der Weiterbildungsmassnahmen für ihre Mitarbeitenden bis 2025 zu erhöhen.

Der Verein Powercoders bringt Menschen mit Migrationshintergrund mit Unternehmen zusammen. Im Rahmen dieses Programms für die berufliche Wiedereingliederung haben wir seit 2021 mehrere Praktikantinnen und Praktikanten für unsere IT-Teams rekrutiert. Ob im Rahmen der beruflichen Wiedereingliederung oder bei einer körperlichen Beeinträchtigung – bei der Vaudoise ist es möglich, ein den Bedürfnissen und Fähigkeiten entsprechendes bezahltes Praktikum von drei bis sechs Monaten zu absolvieren. Das Ziel ist, den Personen zu beruflicher Stabilität zu verhelfen und ihnen und den Mitarbeitenden der Vaudoise eine bereichernde Erfahrung zu ermöglichen (siehe Kapitel «Corporate Citizen» auf den Seiten 71 bis 75).

Diese Ziele sind weder von der Regierung noch gesetzlich vorgegeben. Jedoch ist der Bundesrat bei der Vergabe öffentlicher Aufträge dazu angehalten, Betriebe zu berücksichtigen, die Lehrstellen und andere Ausbildungsmöglichkeiten anbieten. Dank unseres Engagements für die Ausbildung junger Menschen werden wir diesem Anspruch gerecht.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 **Ausbildung**

Die Vaudoise bietet Lehrstellen, Praktika für die kaufmännische Berufsmaturität (BM 3+1), «Schnupperpraktika» und eine Grundausbildung im Versicherungsbereich für Personen mit einem Sekundarschulabschluss (Young Insurance Professional VBV). Des Weiteren bietet die Vaudoise Stellen für junge Menschen, die berufsbegleitend ein HSW-Studium absolvieren möchten, sowie Bachelor- und Masterpraktika. Erste Anstellungen für junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind ebenfalls verfügbar. Junge Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, interne Praktika in einer anderen Sprachregion der Schweiz zu absolvieren.

### **Weiterbildung**

#### **Interne Schulungen**

Die Vaudoise bietet auf der Plattform eCampus Sprachkurse, Kollektivkurse und Online-Kurse an. Ausserdem können die Aufnahmen vergangener Vorträge abgerufen werden. Diese Schulungen richten sich an alle Mitarbeitenden. Die Vaudoise bietet zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen an. Dadurch können die Mitarbeitenden ihre fachlichen, geschäftlichen und fachübergreifenden Kompetenzen erweitern, sich beruflich weiterentwickeln und den Kundinnen und Kunden den bestmöglichen Service bieten. Das Campus-Team veröffentlicht zudem eine Liste mit frei zugänglichen Kursen – MOOCs – für Mitarbeitende, die sich ausserhalb der Arbeitszeit online weiterbilden möchten. Manche Kurse sind ausserdem auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet, wie etwa Schulungen für Führungskräfte.

#### **Weiterentwicklung und interne Mobilität**

Alle Mitarbeitenden haben über das Intranet Zugang zu allen offenen Stellen bei der Vaudoise und können sich frei bewerben. Falls das Profil den Anforderungen entspricht, werden interne Bewerberinnen und Bewerber gegenüber externen bevorzugt. Dadurch will die Vaudoise ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln, wodurch ihre Kompetenzen für das Unternehmen erhalten bleiben. Interne Mobilitätsmöglichkeiten werden auch in den jährlichen Evaluationsgesprächen mit den Vorgesetzten thematisiert und es werden mögliche Entwicklungsmassnahmen besprochen. Konkrete Aktionen oder Massnahmen werden dann von Fall zu Fall mit dem Departement Human Resources im Detail angeschaut.

Die Mitarbeitenden können sich die fachlichen und bereichsübergreifenden Kompetenzmodelle im Intranet ansehen, was ihnen eine klare Vorstellung davon vermittelt, was von ihnen in der Funktion erwartet wird. Ausserdem wird darin erklärt, welche Anforderungen sie für eine Beförderung erfüllen müssen, und es wird ein besseres Verständnis ermöglicht, welche Berufsbilder es im Unternehmen gibt und dank der bereichsübergreifenden Mobilität zugänglich sind.

#### **Gespräche**

Sowohl die Vorgesetzten als auch die Mitarbeitenden verfestigen ihr in den Schulungen erlerntes Wissen, indem sie es aktiv im Arbeitsalltag anwenden. Dies wird in den Mitarbeitergesprächen thematisiert und die Leistungsverbesserung wird im Rahmen der jährlichen Beurteilung analysiert.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

GRI 3 – 3

Die Direktion, das Management und die Mitarbeitenden sind gemeinsam für die Ausbildung verantwortlich. Der Ausbildungsausschuss, der sich aus Mitgliedern des Direktionsausschusses, der erweiterten Direktion und aus Verantwortlichen des Campus zusammensetzt, tagt viermal im Jahr. Es gehört zu den Aufgaben der Vorgesetzten, Karrierewünsche und Weiterbildungswünsche/-massnahmen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen zu thematisieren.

Das Campus-Team ist für die Umsetzung der vom Ausbildungsausschuss beschlossenen Massnahmen verantwortlich. Es kümmert sich ausserdem um die Begleitung der Schulungen und den Zeitplan. Der Campus Vaudoise spiegelt die Unternehmenskultur wider: Als Begegnungsplattform und Schulungsraum in einem steht er allen Mitarbeitenden und Partnerinnen und Partnern offen. Der Schulungsbedarf wird ermittelt und auf dieser Grundlage kann das Campus-Team das Budget und die Massnahmen für das folgende Jahr planen. Die Anträge für dieses Budget werden von Fall zu Fall von den Departementsleitenden in Abstimmung mit der jeweiligen zuständigen Person von Human Resources geprüft.

Eine Person des Departements Human Resources pflegt und entwickelt die Beziehungen zu Universitäten und Fachhochschulen und entwickelt die Arbeitgebermarke weiter. Innerhalb des Departements gibt es ausserdem eine Stelle, die sich spezifisch um Auszubildende kümmert. Die Vaudoise freut sich sehr, am Ende jeder Ausbildung einen Teil ihrer Lernenden im Rahmen einer weiteren Ausbildung (Sprachpraktikum oder Berufsausbildung HSW) oder einer ersten Anstellung zu behalten.

Der Budgetprozess lässt die Finanzierung zahlreicher zertifizierender Ausbildungen zu. Eine Plafonierung ist notwendig, da so bei jedem Antrag aufmerksam geprüft werden kann, ob sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden echter Bedarf besteht.

Ein Teil der Schulungen bei der Vaudoise wird von Mitarbeitenden des Unternehmens – den sogenannten Milizionärinnen und Milizionären – durchgeführt. Wir sind stolz auf unsere internen Schulungsleiterinnen und Schulungsleiter. Sie kennen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und bilden sie dementsprechend aus. Durch diesen persönlichen Einsatz entwickeln sie ausserdem ihre eigenen Führungskompetenzen und tragen zum Wissensaustausch zwischen den verschiedenen Einheiten bei.

Nach jeder Schulung wird den Teilnehmenden eine Zufriedenheitsumfrage zugeschickt. Die Ergebnisse ermöglichen es uns, den Kursinhalt besser an die Bedürfnisse anzupassen. Die Einbindung der verschiedenen Departemente ist unerlässlich für die Anpassung und Weiterentwicklung unseres Ausbildungsprogramms. Dadurch erlangen wir einen Überblick über die Herausforderungen bei den Schulungen und den Bedarf an Weiterbildungen. Die Gründung des Ausbildungsausschusses ermöglicht einen Überblick über die Herausforderungen bei den Schulungen und den Bedarf an Weiterbildungen. 17 Sitzungen des Ausbildungsausschusses haben bereits stattgefunden und uns von seinem Mehrwert für die Organisation der Schulungen überzeugt. Darin können die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Departemente definieren, welche Priorität die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden sowie die Strategieentwicklung hat und welche Ressourcen für die Planung und Durchführung der Schulungsmassnahmen mobilisiert und gebündelt werden sollen. Im Rahmen der 2021 durchgeführten iCommit-Zufriedenheitsumfrage haben 79% unserer Mitarbeitenden folgender Aussage zugestimmt: «Ich erhalte die interne und externe Grund- und Weiterbildung, die ich für meine Arbeit brauche.» Die Wirksamkeit dieser Massnahmen kann im Rahmen der Mitarbeiter-Zufriedenheitsumfrage 2023 überprüft werden.

## Indikatoren <sup>3</sup>

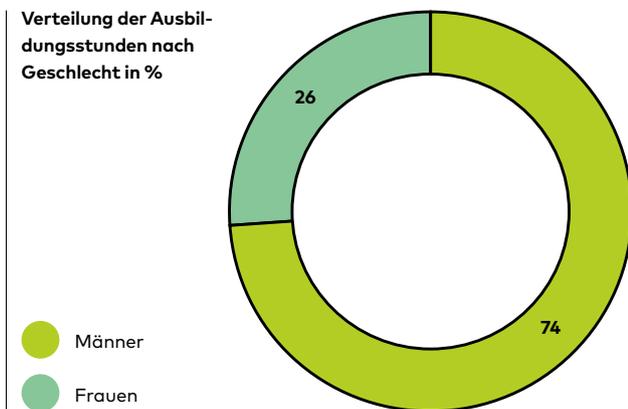
GRI 3-3  
GRI 404-1

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den Fortbildungsmassnahmen auf allen Ebenen absolut hinreichend und beträgt 81% (7 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr). Der Bewertungsdurchschnitt beträgt 3,08 Punkte, was «sehr zufriedenstellend» entspricht. Er sank um -0,1 Punkte im Vergleich zu 2021.

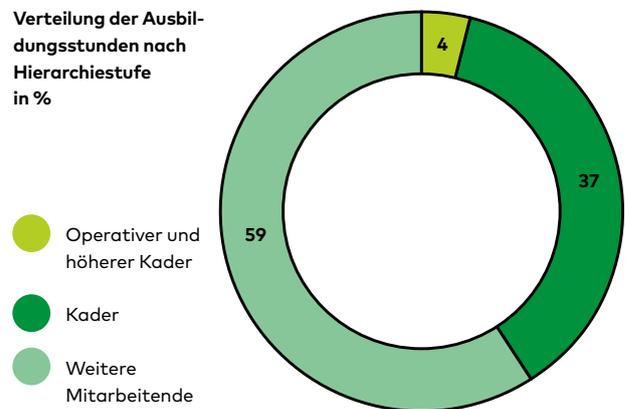
Im Geschäftsjahr 2022 hat die Vaudoise ihren Mitarbeitenden 170 Aus- und Weiterbildungs-module angeboten. Im Vergleich zu 2021 boten wir 60 zusätzliche Schulungen an, was unser Engagement gegenüber unseren Mitarbeitenden deutlich macht.

Im Jahr 2022 haben die Mitarbeitenden insgesamt 29'562 Stunden in Aus- und Weiterbildungen investiert. Während das Kursangebot erweitert wurde (+55% mehr Kurse), ist die durchschnittliche Zahl der Ausbildungsstunden des Personals gesunken (-14%), da 2022 mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult wurden. Wie die folgende Grafik zeigt, haben hauptsächlich Männer von diesen Ausbildungsangeboten profitiert. Aufgeschlüsselt nach Hierarchiestufen ist erkennbar, dass vor allem das mittlere Kader und Mitarbeitende ohne Kaderfunktion profitiert haben.

Verteilung der Ausbildungsstunden nach Geschlecht in %



Verteilung der Ausbildungsstunden nach Hierarchiestufe in %



## Ausblick

Im Jahr 2023 will die Vaudoise das Schulungsangebot überarbeiten und ihren Mitarbeitenden noch bedarfsgerechtere Inhalte anbieten. Zudem soll der Ansatz «vom Wissenstransfer zur Kompetenz» weiter ausgebaut werden.

<sup>3</sup> Diese Indikatoren beziehen sich nur auf die Vaudoise Allgemeine und die Vaudoise Leben.

# Corporate Citizen

Durch aktives Engagement für Zivilgesellschaft, Kunst, Kultur, Sport und Umweltschutz setzt sich die Vaudoise für eine starke Schweizer Gesellschaft ein.

## Soziokulturelles Engagement

**Ziel:** Als kundennahes Unternehmen setzen wir uns aktiv für eine nachhaltigere Schweizer Gesellschaft ein und machen uns für den Umweltschutz stark.

GRI 3 – 3



Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Verankerung engagiert sich die Vaudoise stark für die Gesellschaft und hat dazu mehrere Initiativen und Projekte ins Leben gerufen. Zum einen stärken wir durch dieses gesellschaftliche Engagement den guten Ruf unseres Unternehmens. Zum anderen können wir darüber die Verbundenheit zu unseren Mitarbeitenden pflegen und neue Talente für den genossenschaftlichen Gedanken gewinnen.

In Übereinstimmung mit den nachhaltigen Entwicklungszielen 11 und 15 der UN (SDGs), setzt sich die Vaudoise dafür ein, die Landökosysteme zu schützen, wiederherzustellen und ihre nachhaltige Nutzung zu fördern, Wälder nachhaltig zu bewirtschaften, Bodendegradation zu bekämpfen und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen. Sie tritt zudem dafür ein, Städte und Siedlungen sicherer, widerstandsfähiger und nachhaltiger zu gestalten. Diese freiwilligen Selbstverpflichtungen beruhen nicht auf regulatorischen Vorgaben, sondern orientieren sich an den oben genannten Nachhaltigkeitszielen.

### Auswirkungen

GRI 3 – 3

Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

#### Kollaborationen



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Stiftungen, Vereine, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden

**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Die Vaudoise ist unter anderem Mitglied der Klimastiftung Schweiz (Gründungsmitglied), von CEO4Climate, von den Prinzipien für verantwortliches Investieren (PRI), des Schweizerischen Kaderverbands, der Idée Coopérative Genossenschaft, vom Centre Patronal, der Industrie- und Handelskammern Waadt, der Waadtländer Immobilienkammer sowie von der Plattform Entreprise for Society (E4S). Sie arbeitet zudem mit Partnern (Europ Assistance, Groupe Mutuel, Swiss Life usw.) zusammen, die hochwertige spezifische Versicherungen anbieten.

## Engagement



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Öffentlichkeit, Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Die Vaudoise fördert verschiedene Aktionen und Veranstaltungen von nationaler, regionaler und kantonaler Bedeutung. Mit über 100 Agenturen in der ganzen Schweiz unterstützt die Vaudoise Aktionen und Veranstaltungen in allen Regionen und wird somit dem Anspruch an Nähe gerecht. Darüber hinaus beteiligt sie sich an Freiwilligenprojekten (*involvere*). Durch finanzielle Zuwendungen, Initiativen und gezielte Aktionen trägt die Vaudoise zum Erhalt von Natur und Biodiversität bei und fördert die soziale und berufliche Wiedereingliederung.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Praktikantinnen und Praktikanten, Mitarbeitende  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Die Vaudoise betreibt mehrere Projekte, z. B. zur Integration von körperlich behinderten Menschen oder Praktikumsplätze für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten.

## Spenden



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Begünstigte der Vereine und Stiftungen  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Die Vaudoise verfügt über ein Budget zur Unterstützung von Vereinen und Stiftungen im sozialen, wirtschaftlichen, ökologischen und kulturellen Bereich.

## Unterstützung von Start-ups und KMU



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Start-ups  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Die Vaudoise beeinflusst die Schweizer Wirtschaft auch dadurch, dass sie Start-ups insbesondere mit Mentoringprogrammen unterstützt (Marketing, Kommunikation, Finanzen, Strategie, Recht usw.).

## Innovationen



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Genossenschaftliche Wurzeln

Auch im Bereich Innovation wirkt sich die Gruppe positiv auf die Schweizer Wirtschaft aus. Die Vaudoise fördert Innovationen aktiv, indem sie sich mit innovativen, ergänzenden Versicherungslösungen und hochwertigen Dienstleistungen (z. B. Digitalisierungsprojekte) an die Bedürfnisse eines sich rasch wandelnden Marktes anpasst. Die Gesellschaft beteiligt auch ihre Mitarbeitenden aktiv am Innovationsprozess (z. B. Vaudoise Exploration Days).

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3**

Die Vaudoise setzt sich für die soziale und berufliche Wiedereingliederung sowie für Kunst, Kultur und Breitensport ein. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 jedes Jahr einen Teil ihres Gewinns in ihr Engagement zu investieren und mindestens 20 *involvere*-Projekte zu finanzieren. Eine Charta für Corporate Social Responsibility definiert das Engagement der Vaudoise für die soziale, berufliche und schulische Wiedereingliederung. Diese Charta wird im strategischen Rahmen für Nachhaltigkeit berücksichtigt.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 Kollaborationen

Die Vaudoise will ihrer Rolle als Corporate Citizen gerecht werden, indem sie den Austausch zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen der Schweizer Gesellschaft fördert. Dazu engagiert sie sich in zahlreichen Partnerschaften, Initiativen und Verbänden.

2022 ist die Vaudoise unter anderem eine Partnerschaft mit der Plattform Enterprise for Society (E4S) eingegangen. Die Universität Lausanne, das Institute for Management Development (IMD) und die Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (EPFL) haben zur Entwicklung dieser Plattform ihre Kräfte gebündelt, um den Übergang zu einer widerstandsfähigeren und umweltfreundlicheren Wirtschaft voranzubringen.

### Engagement

#### *involvere*-Tage

Seit 2015 organisiert die Vaudoise in der ganzen Schweiz die sogenannten *involvere*-Tage. Die Mitarbeitenden können einen Tag lang an einem der verschiedenen angebotenen Freiwilligenprojekte teilnehmen. Die Tage werden von Mitarbeitenden geleitet, die die Rolle der oder des Projektverantwortlichen übernehmen und ihre Kolleginnen und Kollegen während des Tages betreuen. An jeder Ausgabe nehmen rund 200 Personen teil. Die Projekte stellen das gesellschaftliche Engagement in den Bereichen der sozialen und beruflichen Wiedereingliederung und des Umweltschutzes in den Vordergrund. Am Jahresende organisiert die Vaudoise stets für die Teilnehmenden an den *involvere*-Projekten sowie für deren Begünstigte und die Mitglieder der Direktion den Tag der Genossenschaft.

An den *involvere*-Tagen 2022 nahmen 207 Mitarbeitende des Geschäftssitzes und der Agenturen teil, um verschiedene lokale und nationale Organisationen zu unterstützen, unter anderem die Stiftung IFFD und ihr «Alter Start Food»-Programm, die Westschweizer Stiftung für Blindenhunde, die Stiftung Diaconis oder auch bergversetzer.

#### Soziale Projekte/berufliche Wiedereingliederung

Aufgrund ihrer genossenschaftlichen Wurzeln und Identität beteiligt sich die Vaudoise an verschiedenen Initiativen zur beruflichen Wiedereingliederung, insbesondere durch die Integration von Menschen mit körperlichen Behinderungen oder durch das Anbieten von Praktikumsplätzen für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten.

#### Kunst

Die Kunstkommission der Vaudoise wurde 1956 auf Initiative von Jean Tschumi, Architekt des Geschäftssitzes, gegründet. Mit ihren Aktivitäten möchte die Kunstkommission die Mitarbeitenden der Vaudoise für das Thema Kunst sensibilisieren und ihnen die Bedeutung und Wirkung von Kunst am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft aufzeigen.

Jedes Jahr beauftragt die Vaudoise mindestens eine Schweizer Künstlerin oder einen Schweizer Künstler, um ihre Kunstsammlung zu erweitern und die Mitarbeitenden täglich mit Kunst in Berührung zu bringen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, an ihrem Arbeitsplatz ein Kunstwerk aufzuhängen. Die Kommission bringt den Mitarbeitenden ebenfalls das kulturelle Erbe der Vaudoise näher.

Im Jahr 2022 hat die Kunstkommission sechs Kunst- und Kulturprojekte unterstützt. Ausserdem hat sie Guy Chevalley und Elodie Glerum damit beauftragt, einen Roman mit dem Titel *Das geheimnisvolle Carnotzet: Die Abenteuer des Herrn Sinister* zu verfassen. Das Buch ist im Favre-Verlag erschienen und wurde den pensionierten wie aktiven Mitarbeitenden der Vaudoise offeriert. Zwar hat die Vaudoise das literarische Schaffen und die Produktion des Buchs finanziert, sie ist aber nicht am Verkaufserlös beteiligt. Die Mitarbeitenden hatten auch die Möglichkeit,

an einer literarischen Veranstaltung mit dem Autorenduo des Romans teilzunehmen. Über die Partnerschaft mit dem Podcast «Art's cool» möchte die Kunstkommission ausserdem jungen Menschen Kunst näherbringen.

### **Sport**

Gemäss ihrer Sponsoring-Politik unterstützt die Vaudoise den Breitensport über regionale Veranstaltungen und fördert junge Sportlerinnen und Sportler.

Die Vaudoise ist Partnerin mehrerer beliebter Wettläufe in der Schweiz, zum Beispiel des 20-km-Laufs in Lausanne, den sie schon seit 35 Jahren unterstützt. Gleichzeitig hat die Vaudoise 2022 eine neue Sponsoring-Strategie lanciert, um den Schweizer Tennish Nachwuchs zu unterstützen. In diesem Rahmen fördert die Vaudoise den Schweizer Tennisverband sowie junge, vielversprechende Spielerinnen und Spieler. Diese neue Achse steht im Einklang mit den Werten der Vaudoise und verkörpert ihre genossenschaftliche Identität.

### **Spenden**

Zusätzlich zu den genannten Massnahmen verfügt die Vaudoise über ein Spendenbudget zur Unterstützung von Vereinen und Stiftungen, die sich für die soziale und berufliche Wiedereingliederung einsetzen. Auf Grundlage des 2020 verabschiedeten strategischen Rahmens für Nachhaltigkeit dehnen wir unsere Unterstützung schrittweise auf weitere Aktivitäten im Zusammenhang mit unseren wesentlichen Themen aus. 2022 erhielt die Winterhilfe Schweiz einen Scheck über CHF 10'000.–.

### **Unterstützung von Start-ups und KMU**

Die Vaudoise ist Partnerin des Wettbewerbs «Prêt? Partez, Pitch!», organisiert vom Verein Genilem, der in den Kantonen Waadt und Genf die Gründung junger, innovativer Unternehmen fördert. Die Vaudoise unterstützt den Gewinner des Wettbewerbs 2022 mit einem gezielten Mentoring. Die Erfahrung und das Know-how der Vaudoise sollen ihm dabei helfen, sein Unternehmen erfolgreich weiterzuentwickeln. Seit 2022 unterstützt die Vaudoise ausserdem das Programm «Future of Health Grant» im Bereich digitale Gesundheit. Future of Health Grant unterstützt Start-ups bei der Entwicklung von Lösungen zur Gestaltung der digitalen Gesundheit. Ziel ist es, Projekte mit hoher Wirkung auszuwählen, die das Potenzial zur Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung haben. Besonders fördert die Vaudoise auch Projekte, die sich positiv auf die mentale Gesundheit auswirken.

### **Innovationen**

#### **Aktive Beteiligung der Mitarbeitenden am Innovationsprozess**

Jedes Quartal organisiert die Vaudoise Exploration Days, an denen die Mitarbeitenden einen Tag lang eine Idee entwickeln, neue Technologien entdecken oder ein Projekt lancieren können. Die Vaudoise stellt dafür ein Rahmenprogramm zur Verfügung, die Themen werden jedoch autonom ausgearbeitet.

Mit solchen Initiativen steigern wir die Motivation der Mitarbeitenden und bilden bereichsübergreifende Arbeitsgruppen, die sich ganz der Innovation widmen.

#### **IT-Tools und -Systeme für den Innovationsfortschritt**

Die Vaudoise hat mehrere Digitalisierungsprojekte gestartet: Die neusten Formulare wurden angepasst und vereinfacht und stehen auf ihrer Website zur Verfügung. Die Dokumente werden digital über das Programm Ecolli verarbeitet. In Zusammenarbeit mit der Migros und Toni Digital hat die Vaudoise eine Plattform für den Onlineverkauf von Versicherungen entwickelt. Es besteht zudem die Möglichkeit, über die Websites von externen Partnern digital eine Todesfallversicherung abzuschliessen.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Die Sponsoring- und Spendenpolitik obliegt grundsätzlich dem Generalsekretariat in enger Zusammenarbeit mit dem CEO. Das Generalsekretariat ist somit für die Organisation der *involvere*-Tage und die Kunstkommission zuständig. Es unterbreitet dem CSR-Ausschuss Spendenvorschläge, die den Kriterien der Vaudoise entsprechen. Die Abteilung Communication & Branding, zuständig für die Unternehmenskommunikation und die Pflege des Markenimage, kümmert sich um Events und Kampagnen zur Förderung junger Sportlerinnen und Sportler sowie um Kultur- und Breitensportveranstaltungen.

Die Kunstkommission wird von der Generalsekretärin geleitet. Sie kann auf das Fachwissen einer Kunsthistorikerin und Kuratorin zurückgreifen sowie auf eine Koordinatorin (20% Arbeitspensum), die die Sammlung verwalten und sich um die Organisation von Veranstaltungen sowie um operative Aspekte kümmert.

Da es sich um ein soziokulturelles Engagement handelt, lässt sich die Wirksamkeit der Massnahmen nicht messen. Daher gibt es auch keine entsprechende Überwachung.

### Indikatoren

**GRI 3 – 3** Im Jahr 2022 haben die Mitarbeitenden der Vaudoise 1'863 Stunden für Freiwilligenprojekte aufgewendet. Das entspricht einer Steigerung von 10% im Vergleich zum Vorjahr und im Schnitt 9 Stunden pro teilnehmender Person. Im Rahmen der *involvere*-Tage hat sich die Vaudoise im Jahr 2022 bei neun gemeinnützigen Organisationen in der Schweiz engagiert, um insgesamt 23 Freiwilligentage anzubieten. Für die Teilnahme an einem *involvere*-Projekt stellen wir unseren Mitarbeitenden einen Arbeitstag im Jahr zur Verfügung.

2022 hat die Vaudoise die hohe Summe von CHF 940'000.– in soziale Initiativen investiert. Dabei handelt es sich um Aktionen zur sozialen und beruflichen Wiedereingliederung, um Aktionen im Bereich Kunst und Kultur oder um das Sponsoring von Sportanlässen. Dieses Budget wurde im Vergleich zum Vorjahr um 18% erhöht.

Was die berufliche Wiedereingliederung anbelangt, so konnten in den letzten fünf Jahren durchschnittlich 15 Personen ein Praktikum bei der Vaudoise absolvieren, das ihnen den beruflichen Wiedereinstieg ermöglicht hat. Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnten wir 2020 und 2021 weniger Praktikumsstellen als in den vorangegangenen Jahren anbieten, 2022 wurden jedoch wieder neun Praktikumsplätze angeboten.

### Ausblick

All diese Massnahmen sind seit mehreren Jahren Teil des Aktionsplans der Vaudoise und wir werden sie in den kommenden Jahren weiterführen.

# Klimabewusstes Ressourcenmanagement

Die Vaudoise setzt sich durch ein klimabewusstes Ressourcenmanagement für eine starke Schweizer Gesellschaft ein, indem sie Massnahmen im Bereich Energie umsetzt, eine nachhaltige Beschaffungspolitik übt und ihren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck reduziert.

**Übergeordnetes Ziel:** Die Vaudoise verpflichtet sich, durch koordinierte Aktionen und Investitionen die Nutzung der Ressourcen zu optimieren und Klimaschutzmassnahmen zu ergreifen.

## Energie

**Ziel:** Wir arbeiten daran, unsere Umweltbelastung zu reduzieren, indem wir Energie einsparen und erneuerbare Energien fördern.

GRI 3 – 3



Das Thema Energie beschäftigt die Vaudoise, wie die meisten Unternehmen, schon seit vielen Jahren. Angesichts einer möglichen Stromknappheit, die mit einem starken Preisanstieg einhergehen würde, steht es derzeit im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte. Um ihren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck im Energiebereich zu reduzieren, bemüht sich die Vaudoise, den Energieverbrauch in den von ihr genutzten Gebäuden zu reduzieren und erneuerbare Energie zu nutzen.

Mit aktiven Initiativen zur Energieeinsparung, wie etwa Innovationen zur Förderung nachhaltiger Energielösungen, verpflichtet sich die Vaudoise, die Nachhaltigkeitsziele 7 und 13 umzusetzen, die darauf abzielen, verlässliche, nachhaltige, moderne und bezahlbare Energiedienstleistungen zu gewährleisten und den Klimawandel zu bekämpfen.

Die Richtlinien und die Verpflichtungen in Bezug auf den Energieverbrauch haben zum Ziel, den Gesamtverbrauch der Vaudoise Gruppe zu kontrollieren oder sogar zu reduzieren und unsere Infrastrukturen auf erneuerbare Energien umzusatteln.

Die Energieeinsparungsziele, zu denen sich die Vaudoise verpflichtet hat, gehen über die gesetzlichen Vorgaben (Energiesparvereinbarung für Grossverbraucher gemäss dem kantonalen Energiegesetz) hinaus. Die ersten Massnahmen wurden 2007 umgesetzt, also bereits vor der Revision der Energiegesetze. Sie gelten für unsere gesamte Infrastruktur, während sich die gesetzlichen Verpflichtungen für Grossverbraucher auf den Geschäftssitz in Lausanne beschränken.

Gegenwärtig wenden wir auf unsere Politik und Verpflichtungen in Bezug auf Energieeinsparungen und (nicht) erneuerbare Energien keine zwischenstaatlichen Instrumente an. Dank eines pragmatischen Ansatzes zu diesem Thema im Rahmen der operativen Tätigkeiten der Vaudoise können jedes Jahr positive Ergebnisse erzielt werden.

## Auswirkungen

**GRI 3 – 3** Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Nicht erneuerbare Energie



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Die Vaudoise, Energielieferanten  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Die Tätigkeiten der Vaudoise, Energieeinkauf

Der Stromverbrauch für die eigenen Gebäude der Vaudoise (hauptsächlich für die Bürogebäude) wird zu 5% durch nicht erneuerbare Energieträger gedeckt. Der Energieverbrauch für die Heizung der von der Vaudoise benutzten Gebäude (vor allem für die Bürogebäude) wird zu 60% durch nicht erneuerbare Brennstoffe gedeckt.

### Erneuerbare Energie



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Die Vaudoise, Energielieferanten  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Die Tätigkeiten der Vaudoise, Energieeinkauf

95% des Stroms und 40% der Heizungsenergie stammen aus erneuerbaren Energiequellen. Die Vaudoise hat die meisten ihrer Stromlieferverträge angepasst, sodass sie ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Energiequellen liefern.

### Energieeffizienz



**Betroffene Anspruchsgruppen:**  
Die Vaudoise  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Tätigkeiten der Vaudoise, Modernisierung der Infrastrukturen

Energieeinsparungen werden durch die Verwendung verbrauchsarmer Anlagen (LED-Leuchten, Geräte mit geringem Stromverbrauch, Frequenzvariationsmotoren usw.), durch Projekte zur Modernisierung der Infrastrukturen (Geschäftssitz und Agenturen) sowie durch die Anpassung der Räumlichkeiten an die aktuellen und künftigen Klimaveränderungen erzielt.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Die Vaudoise arbeitet stetig daran, ihre Umweltauswirkungen zu verringern. Sie trifft seit 2007 Massnahmen, um den Energieverbrauch im Unternehmen zu senken. 2018 hat die Vaudoise mit dem Bund die Vereinbarung getroffen, den Energieverbrauch am Geschäftssitz innert zehn Jahren um 8% zu senken. Dies betrifft die eigenen Emissionen der Gruppe, insbesondere durch Gebäude und Energie, aber auch diejenigen aus Produkten und Installationen (siehe Kapitel «Verantwortungsvoller Investor» auf den Seite 42 bis 50).

Im Zeichen des Klimaschutzes hat sich die Vaudoise zwei Ziele gesetzt:

- Stromversorgung aus erneuerbaren Energiequellen: Das Ziel der Vaudoise ist es, bis 2025 100% des Stroms aus erneuerbaren Energien zu beziehen (einschliesslich aller Agenturen).
- Energieeinsparungen durch Verwendung von Anlagen mit geringem Verbrauch (LED-Leuchten, Geräte mit geringem Stromverbrauch, Frequenzvariationsmotoren usw.) bis 2025.

Die Vaudoise wendet dabei die Best Practices des Marktes an. Sie setzt sich seit 2007 freiwillige Ziele zur Reduktion ihres Energieverbrauchs (hauptsächlich Strom). Die intern beschlossenen Ziele wurden durch die Modernisierung zahlreicher Infrastrukturen in den Räumlichkeiten der Vaudoise und durch den Einsatz von LED-Leuchten nach der Renovierung der Büros und Unternehmensschilder erreicht. Um dem Energiegesetz (Energieeffizienz bei Grossverbrauchern) zu entsprechen, hat die Vaudoise 2018 mit der zuständigen Behörde eine Universalzielvereinbarung für ihren Geschäftssitz in Lausanne abgeschlossen. Bis 2027 soll sich die gewichtete Gesamtenergieeffizienz um 5% verbessern. Jedes Jahr bestätigt ein Kontrollaudit, dass uns die getroffenen Massnahmen auf dem Zielpfad halten. Ende 2021 hatte sich die Energieeffizienz bereits um 20% verbessert. Die Aktionen, die in Zusammenarbeit mit verschiedenen privaten Anbietern durchgeführt werden, umfassen einerseits die Modernisierung der elektrischen Geräte sowie die Wärmedämmung unserer verschiedenen Gebäude. Es wird darauf hingearbeitet, dass der gesamte bezogene Strom in Zukunft aus erneuerbaren Energiequellen stammt. Die Heizung unseres Standorts in Lausanne ist an das Fernwärmenetz der Stadt angeschlossen. Daher profitieren wir in diesem Bereich von den Klimaschutzmassnahmen der Stadt. Für die Beheizung der übrigen Standorte werden wir im Rahmen unserer Mietverhältnisse künftig auch nachhaltigere Lösungen anstreben. Die Vaudoise arbeitet an der Anwendung der Best Practices des Marktes.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 Nicht erneuerbare Energie

Wir haben die meisten unserer Stromlieferverträge angepasst, um bald ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen.

### Erneuerbare Energie

Je nach Angebot der Stromversorger wählen wir Verträge mit einem Anteil von 100% erneuerbarer Energie. Seit 2022 unterstützen wir auch Initiativen für die lokale Stromversorgung. Nur wenige Versorger liefern uns noch Strom ungeklärter Herkunft.

Massnahmen zur Förderung lokaler erneuerbarer Energie werden derzeit geprüft.

### Energieeffizienz

Es ist geplant, alle unsere Räumlichkeiten für die hohen Temperaturen im Sommer zu wappnen und uns auf Probleme aufgrund starker Regenfälle oder heftiger Gewitter vorzubereiten. Ausserdem verfolgen wir bei Projekten zur Modernisierung unserer Infrastruktur (Geschäftssitz und Agenturen) einen Energiesparansatz. Es werden zudem Massnahmen zur Sensibilisierung des Personals durchgeführt.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

GRI 3 – 3 Die strategische Verantwortung für den Klimaschutz liegt bei der Geschäftsleitung, welche die mit dem Klimawandel verbundenen Ziele festlegt. Die operative Verantwortung liegt bei der Leiterin oder beim Leiter der Dienststelle Sicherheit und Infrastruktur. Im Rahmen des Energiesparansatzes wurde ein Budget zur Modernisierung der Infrastruktur verabschiedet. Es gibt bei der Vaudoise kein spezielles Beschwerdeverfahren für Klimaschutzangelegenheiten, es kann jedoch über den allgemeinen Weg Beschwerde eingereicht werden.

Die internen Entscheidungs- und Finanzierungsprozesse für Energiesparmassnahmen entsprechen der Beschaffungspolitik des Unternehmens. In den letzten Jahren hat sich die Organisation auf den Betrieb der Infrastruktur der Vaudoise konzentriert. Die Investitionen ermöglichten die Modernisierung der vom Unternehmen genutzten Anlagen. Der Heizenergieverbrauch, der davon abhängt, ob die Vaudoise Mieterin oder Eigentümerin der jeweiligen Gebäude ist, muss noch in die Systemüberwachung und das Impact Management eingebunden werden.

Die Wirksamkeit der Massnahmen wird einfach anhand jährlicher Verbrauchserhebungen überprüft. Die Ergebnisse werden der oder dem Infrastrukturverantwortlichen vorgelegt, die bzw. der sie bewertet und den CFO darüber informiert. Es findet jährlich ein spezielles Audit zur Überprüfung der Zielvereinbarung für den Geschäftssitz in Lausanne statt. Künftig muss ein besonderes Augenmerk auf die Heizkostenabrechnungen der Eigentümer gelegt werden, um dieses Einsparpotenzial nutzen zu können. Für den Geschäftssitz wird die Wirksamkeit der Massnahmen anhand eines obligatorischen Evaluationsberichts im Rahmen der mit dem Bund geschlossenen Universalzielvereinbarung analysiert.

Neben den Energiesparmassnahmen bei Zentralanlagen und dem Ersatz von alten Geräten durch moderne Anlagen ist die Sensibilisierung des Personals ein weiterer wichtiger Schritt. Dank der Kampagne zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden anlässlich der aktuellen Energiekrise wurde der Stromverbrauch um 4% gesenkt. Die in diesem Zeitraum erworbenen Best Practices müssen weitergeführt werden, um die Energiebilanz des Unternehmens stetig zu verbessern.

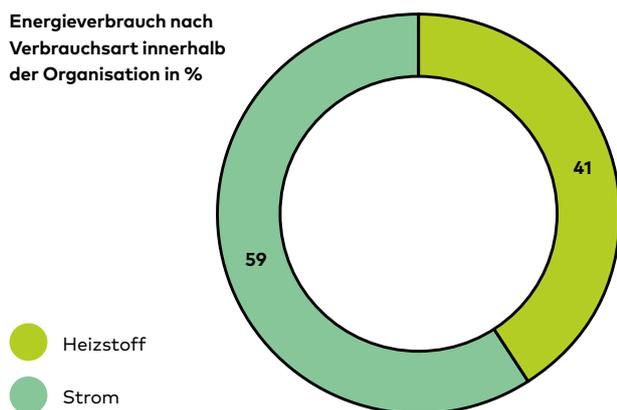
Die Massnahmen konzentrierten sich auf die Modernisierung von Anlagen und Ausrüstungen. Die Zulieferer haben sich an der Bereitstellung energieeffizienter Materialien und Lösungen beteiligt. Bei der Auswahl neuer Produkte für die betriebliche Infrastruktur wird seit über zehn Jahren das Kriterium des Energiesparpotenzials berücksichtigt. Auf der Ebene der Energieversorgung werden Gespräche über unseren Verbrauch sowie mit den Lieferanten geführt, um die Art der gelieferten Energie zu verbessern (erneuerbare Energie).

## Indikatoren

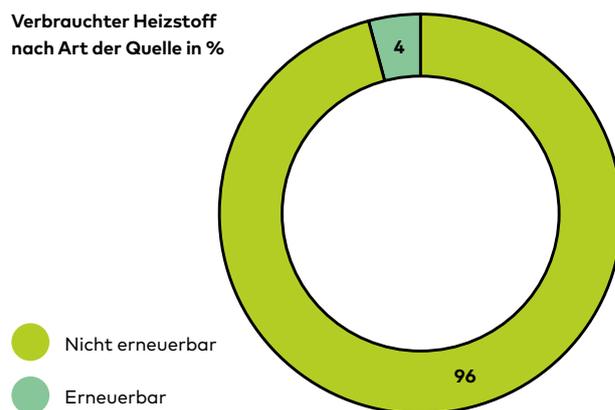
GRI 3-3  
GRI 302-1  
GRI 302-2  
GRI 302-3

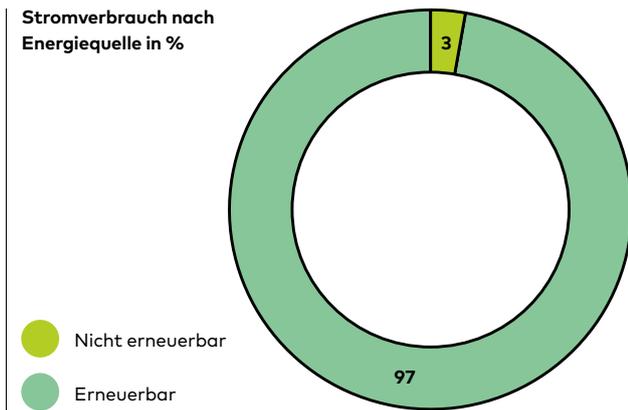
Im Jahr 2022 betrug der Energieverbrauch bei der Vaudoise rund 25'595'928 MJ. 41% des Gesamtverbrauchs entfallen auf Heizenergie (ohne Fernwärme) und Mobilität (Kraftstoff), 59% auf den Stromverbrauch (einschliesslich Fernwärme). Der verbrauchte Brennstoff stammt zu 96% aus nicht erneuerbaren Quellen. 97% des verbrauchten Stroms stammen hingegen aus erneuerbaren Energiequellen. Pro Million CHF an Umsatz wurden 85'855 MJ verbraucht.

Energieverbrauch nach Verbrauchsart innerhalb der Organisation in %



Verbrauchter Heizstoff nach Art der Quelle in %





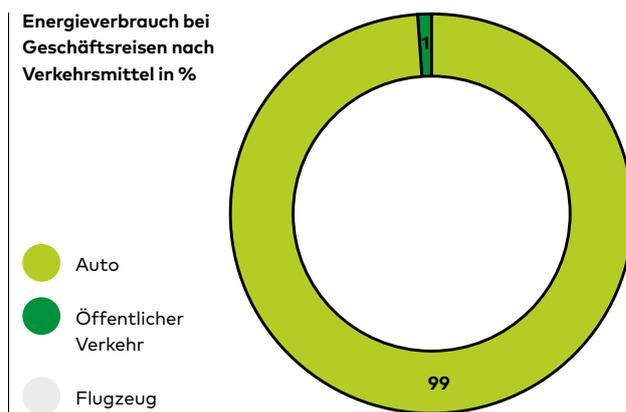
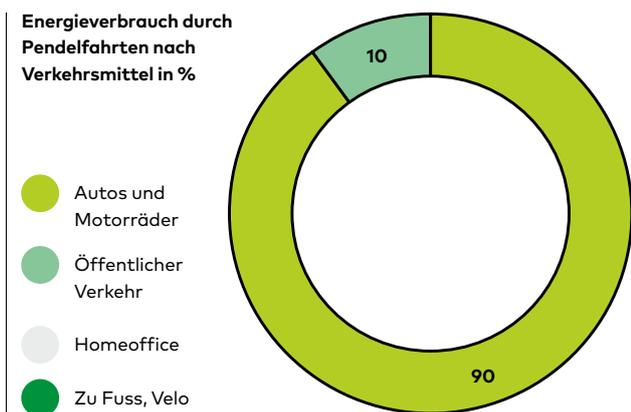
**GRI 302 – 1** Die untenstehende Tabelle zeigt den Energieverbrauch innerhalb der Organisation im Detail:

**Energieverbrauch innerhalb der Organisation**

	Einheit	Wert
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>MJ</b>	<b>25'595'928</b>
<b>Brennstoffverbrauch insgesamt</b>	<b>MJ</b>	<b>10'605'365</b>
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MJ	10'222'289
– Erdgas	MJ	3'607'299
– Heizöl	MJ	6'274'152
– Diesel	MJ	276'266
– Benzin	MJ	64'572
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MJ	383'076
– Biogas	MJ	383'076
<b>Stromverbrauch</b>	<b>MJ</b>	<b>14'990'564</b>
Verbrauchter Strom aus erneuerbaren Energiequellen	MJ	14'523'981
– Stromnetz, 100% erneuerbar	MJ	8'233'774
– Eigene Stromerzeugung	MJ	21'274
– Fernwärme	MJ	6'268'933
Verbrauchter Strom aus nicht erneuerbaren Energiequellen	MJ	466'582
– Stromnetz, Strommix	MJ	464'991
– Fahrten mit Elektrofahrzeugen	MJ	1'591

Angegeben sind nur der Strom- und Wärmeenergieverbrauch, da der Kühlenergie- und der Dampfverbrauch nicht relevant sind. Die Vaudoise verkauft weder Wärmeenergie noch Strom, Kühlenergie oder Dampf. Am Geschäftssitz verfügt sie über eine Photovoltaikanlage, die 2022 21'274 MJ Strom erzeugt hat. Diese Energie wird zu 100% selbst verbraucht.

2022 betrug der gesamte Energieverbrauch ausserhalb der Organisation, insbesondere aufgrund von Mobilität, 88'994'636 MJ. Der grösste Teil dieses Energieverbrauchs mit insgesamt 48'420'536 MJ entfällt auf Geschäftsreisen. Der unten angegebene Energieverbrauch ausserhalb der Organisation umfasst nicht den gesamten Energieverbrauch ausserhalb der Organisation. Er umfasst die beiden wichtigsten Kategorien betrieblicher Emissionen, nämlich Geschäftsreisen und Pendeln.



**GRI 302 – 2** Die nachstehende Tabelle und die Zahlen in diesem Abschnitt umfassen alle zutreffenden Kategorien des Energieverbrauchs ausserhalb der Organisation.

### Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

	Einheit	Wert
<b>Gesamtenergieverbrauch ausserhalb der Organisation</b>	<b>MJ</b>	<b>88'994'636</b>
<b>Geschäftsreisen</b>	<b>MJ</b>	<b>48'420'536</b>
– Auto	MJ	47'705'167
– Öffentlicher Verkehr	MJ	613'800
– Flugzeug	MJ	101'570
<b>Pendelfahrten</b>	<b>MJ</b>	<b>40'574'100</b>
– Energieverbrauch im Homeoffice	MJ	146'699
– Autos und Motorräder	MJ	36'500'424
– Öffentlicher Verkehr	MJ	3'919'702
– Zu Fuss, Velo	MJ	7'275

Die Berechnungen basieren auf den Rohdaten der CO<sub>2</sub>-Bilanz. Die meisten Rohdaten zum Energieverbrauch wurden in Kilometern angegeben und mit Hilfe der Datenbank Mobitool in kWh umgerechnet.

### Ausblick

Als Mieterin an über 110 Standorten in der Schweiz kann die Vaudoise die Heizungsart und Wärmedämmung der betreffenden Gebäude nicht direkt bestimmen. In diesem Bereich muss nun durch Kontakte mit den Eigentümerinnen und Eigentümern und durch die Wahl klimafreundlicher Räumlichkeiten bei der Entwicklung neuer Projekte an den Stellschrauben gedreht werden.

# CO<sub>2</sub>-Fussabdruck

**Ziel:** Wir arbeiten daran, unsere Umweltbelastung zu reduzieren.

GRI 3 – 3



Der Klimawandel ist eine der grössten politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Die daraus resultierenden Elementarschäden stellen für die Versicherungsbranche grosse Risiken dar. Die Vaudoise erkennt die Dringlichkeit im Bereich des Klimawandels und reduziert daher ihre negativen Auswirkungen auf die Umwelt.

Die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen ist eng verknüpft mit den Verpflichtungen, die wir in Bezug auf Energieeinsparungen eingegangen sind. Im Kontext der Innovationen zur Förderung nachhaltiger Energielösungen verpflichtet sich die Vaudoise, die Nachhaltigkeitsziele 7 und 13 umzusetzen, die darauf abzielen, zuverlässige, nachhaltige, moderne und bezahlbare Energiedienstleistungen zu gewährleisten und den Klimawandel zu bekämpfen.

Neben den operativen Emissionen des Unternehmens machen die Investitionen einen erheblichen Anteil der Gesamtemissionen aus. Für das erste Geschäftsjahr beschloss die Vaudoise daher, eine CO<sub>2</sub>-Bilanz ihrer drei wichtigsten Anlageklassen – Immobilien, Aktien und Obligationen – zu erstellen. Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck ist übrigens eines der strategischen Handlungsfelder der Säule «Verantwortungsvoller Investor» (siehe entsprechendes Kapitel).

Die Verpflichtungen und Massnahmen der Vaudoise gehen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Sie gelten für die gesamte Infrastruktur, während sich die gesetzlichen Verpflichtungen für Grossverbraucher auf den Geschäftssitz in Lausanne beschränken. In Verbindung mit der Betriebsinfrastruktur berücksichtigen wir keine zwischenstaatlichen Instrumente.

## Auswirkungen

GRI 3 – 3

Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### CO<sub>2</sub>-Fussabdruck



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Betrieb der Vaudoise, Eigentümerinnen und Eigentümer der Räumlichkeiten  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Tätigkeiten der Vaudoise, Beheizung der Gebäude

Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck der Vaudoise wirkt sich negativ auf die Umwelt aus.



**Betroffene Anspruchsgruppen:** Betrieb der Vaudoise, Mitarbeitende, Energielieferanten  
**Der Auswirkung zugrunde liegende Aktivität:** Tätigkeiten der Vaudoise, Energieeinkäufe

Die Vaudoise verpflichtet sich, ihren ökologischen Fussabdruck durch gezielte Massnahmen zu reduzieren und investiert in die Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden.

## Ziele, Werte und Normen

**GRI 3 – 3** Die Vaudoise arbeitet stetig daran, ihre Umweltauswirkungen zu verringern. Sie übernimmt die Verantwortung für ihren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck entlang der Wertschöpfungskette und versucht nach Möglichkeit, ihn zu reduzieren oder nachhaltigere Lösungen zu wählen.

Vor diesem Hintergrund und basierend auf den beiden im Abschnitt «Energie» (siehe Unterkapitel «Energie» auf den Seiten 76 bis 81) aufgeführten Ziele möchte die Vaudoise sich ein konkretes Ziel setzen, um wie viel sie ihren ökologischen Fussabdruck bis 2025 reduziert.

Die Vaudoise verfolgt seit 2014 die Entwicklung der Emissionen ihres Immobilienportfolios. Mit ihrem Aktionsplan will sie diese Emissionen bis 2025 um mehr als 30% reduzieren – also von 33 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> auf 22 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> Energiebezugsfläche (EBF) pro Jahr.

Auf Basis der ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz für ihre Finanzanlagen und ihrer operativen Bilanz möchte die Vaudoise einen zeitlich gestaffelten Reduktionsplan umsetzen, dessen Ziele demnächst fixiert werden.

Die Reduktionsziele werden von der Direktion bestimmt. Sie stützen sich auf den Stand der Wissenschaft und aktuelle Empfehlungen. Die verpflichtenden Ziele aus der Universalzielvereinbarung werden vollständig übernommen. Ausserdem werden je nach wirtschaftlicher Lage zusätzliche Ziele beschlossen. Die Ziele betreffen alle operativen Aufgaben der Gruppe Vaudoise Versicherungen.

## Massnahmen

**GRI 3 – 3** Die unten beschriebenen Massnahmen hängen eng mit dem Unterkapitel «Energie» und den sich daraus ableitenden Massnahmen zusammen. Zusätzlich hat die Vaudoise folgende Massnahmen identifiziert:

### CO<sub>2</sub>-Fussabdruck

#### Erfassen von Umweltdaten

Um ihren ökologischen Fussabdruck zu messen, zu beobachten und zu reduzieren, berechnet die Vaudoise ihre CO<sub>2</sub>-Bilanz. Sie misst den Gesamtenergieverbrauch und die Intensität der Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie einen Teil der Scope-3-Emissionen. Dieses Jahr hat die Vaudoise die Emissionsberechnungen für ihre drei wichtigsten Anlageklassen eingeführt: Immobilien, Aktien und Obligationen. Ausserdem nimmt sie sporadisch an den Tests zur Klimaverträglichkeit nach der PACTA-Methode (Paris Agreement Capital Transition Assessment) teil.

#### Engagement der Mitarbeitenden

Um die Mitarbeitenden für den Klimaschutz und die Senkung des Energieverbrauchs zu sensibilisieren, haben wir diverse interne Kampagnen lanciert. Eine davon ist die Zusammenarbeit mit PubliBike, einem Veloverleihsystem, das in verschiedenen Schweizer Städten im Einsatz ist. Dadurch werden die Mitarbeitenden motiviert, etwas für ihre Gesundheit zu tun und dabei Energie zu sparen und die Umwelt zu schonen. Die Vaudoise legt grossen Wert auf eine umweltbewusste Arbeitskultur. Die Mitarbeitenden werden durch ihre Vorgesetzten und Teamkolleginnen und -kollegen motiviert, klimabezogene Themen am Arbeitsplatz zu integrieren.

#### Energieeffizienz

Um die Emissionen des Immobilienportfolios zu reduzieren, erhöht die Vaudoise die Energieeffizienz und reduziert den Anteil fossiler Brennstoffe in ihrem Portfolio.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Die strategische Verantwortung für den Klimaschutz liegt bei der Geschäftsleitung, welche die mit dem Klimawandel verbundenen Ziele festlegt. Die operative Verantwortung liegt bei der Leiterin oder beim Leiter der Dienststelle Sicherheit und Infrastruktur. Im Rahmen des Energiesparansatzes wurde ein Budget zur Modernisierung der Infrastruktur in den von der Vaudoise verwendeten Gebäuden verabschiedet. Es gibt bei der Vaudoise kein spezielles Beschwerdeverfahren für Klimaschutzangelegenheiten, es kann jedoch über den allgemeinen Weg eine Beschwerde eingereicht werden. Für den Geschäftssitz wird die Wirksamkeit der Massnahmen anhand eines obligatorischen Evaluationsberichts im Rahmen der mit dem Bund geschlossenen Zielvereinbarung analysiert.

Bei den Immobilienanlagen arbeitet die Vaudoise für das jährliche Energie-Monitoring der Gebäudenutzung mit Energo zusammen. Das Ziel ist, die Leistung der Anlagen zu optimieren. Die Analyse der Klimaverträglichkeitstests (PACTA) 2022 ergab, dass die Aktien- und Obligationenportfolios der Vaudoise im Vergleich zu den anderen 132 Teilnehmern in der Schweiz nur wenige Anlagen mit hohen CO<sub>2</sub>-Emissionen enthalten. Die Vaudoise beabsichtigt, diesen Nachhaltigkeitsbericht zu nutzen, um – ähnlich wie beim Immobilienportfolio – einen regelmässigen Prüfprozess des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks ihrer Aktien und Obligationen zu starten.

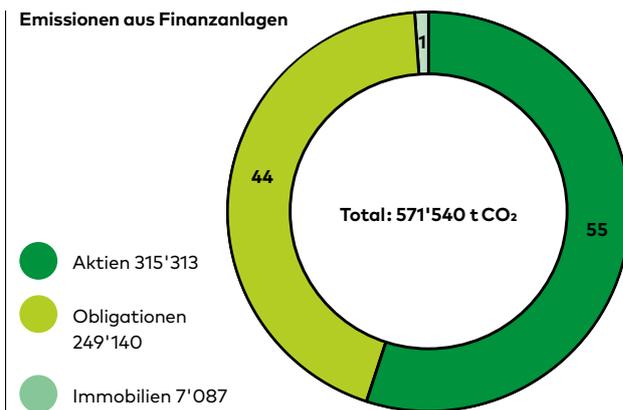
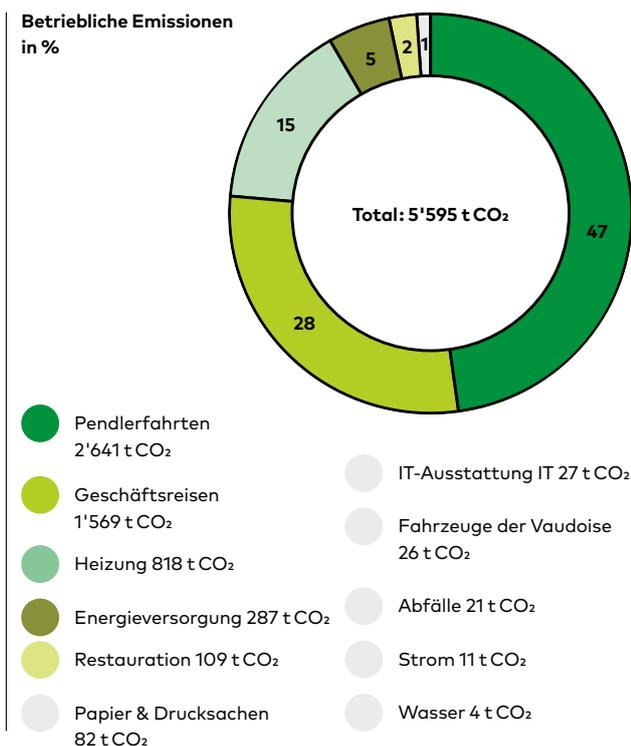
Bislang sind die Massnahmen auf Energieeffizienz und die Verringerung des Energieverbrauchs ausgerichtet. Auf betrieblicher Ebene gibt es keine spezifischen Massnahmen zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks. (siehe Unterkapitel «Energie» auf den Seiten 76 bis 81).

Die internen Entscheidungs- und Finanzierungsprozesse für Massnahmen zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks sind eng mit den Verfahren zum Energiesparen verknüpft. In den letzten Jahren hat sich die Organisation auf den Betrieb der Infrastruktur der Vaudoise konzentriert. Durch Investitionen war die Modernisierung der Anlagen im Unternehmensbesitz möglich. Die Vaudoise setzt die Modernisierung der Betriebsanlagen fort. Der Heizenergieverbrauch, der stark vom Mietverhältnis in den verschiedenen Gebäuden abhängig ist, muss noch in die Systemüberwachung und das Impact Management eingebunden werden.

Das von der Romande Energie SA durchgeführte externe Audit der Ergebnisse der Universalzielvereinbarung zur Energieeffizienz der Gebäude am Geschäftssitz in Lausanne zeigt, dass die Vaudoise die Energieeffizienz des Standorts nach vier Jahren um 20 % verbessert hat. Abgesehen von der Verbrauchsüberwachung wird die Wirksamkeit der Massnahmen zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks derzeit nicht überprüft. In den folgenden Jahren kann die CO<sub>2</sub>-Bilanz als Instrument zur Messung der Wirksamkeit herangezogen werden.

## Indikatoren

**GRI 3 – 3**  
**GRI 305 – 1**  
**GRI 305 – 2**  
**GRI 305 – 3** Die gesamten betrieblichen Aktivitäten der Vaudoise haben im Jahr 2022 einen CO<sub>2</sub>-Ausstoss von 5'595 t verursacht. Pro Million CHF Umsatz bedeutet dies einen Ausstoss von 4,2 t CO<sub>2</sub>. In dieser Bilanz sind die Emissionen des Hauptsitzes und der 119 Zweigniederlassungen ausgewiesen. Darüber hinaus wurden die Emissionen der Finanzprodukte (Aktien, Obligationen, Immobilien) erfasst, die einen CO<sub>2</sub>-Ausstoss von 571'540 t generieren.



## Betriebliche Emissionen

### 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

	Einheit	Wert
<b>Total der direkten Emissionen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>700</b>
<b>Verbrauch von Brennstoff aus nicht erneuerbaren Quellen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>700</b>
– Erdgas (inkl. Biogas-Anteil)	t CO <sub>2</sub>	210
– Heizöl	t CO <sub>2</sub>	465
– Diesel	t CO <sub>2</sub>	21
– Benzin	t CO <sub>2</sub>	5
<b>Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>0</b>
– Eigene Stromerzeugung	t CO <sub>2</sub>	0

### 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

	Einheit	Wert
<b>Total der indirekten Emissionen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>154</b>
<b>Stromverbrauch</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>11</b>
– Stromnetz, Strommix	t CO <sub>2</sub>	11
– Stromnetz, 100% erneuerbar	t CO <sub>2</sub>	1
<b>Fernwärmeverbrauch</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>143</b>
<b>Elektrofahrzeuge</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>0</b>

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Einheit	Wert
<b>Total indirekte betriebliche Emissionen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>4'740</b>
<b>Energieversorgung</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>287</b>
<b>Geschäftsreisen (externe Fahrzeuge)</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>1'569</b>
– Autos	t CO <sub>2</sub>	1'561
– Öffentlicher Verkehr	t CO <sub>2</sub>	1
– Flugzeug	t CO <sub>2</sub>	7
<b>Pendelfahrten</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>2'641</b>
– Energieverbrauch im Homeoffice	t CO <sub>2</sub>	5*
– Autos und Motorräder	t CO <sub>2</sub>	2'544
– Öffentlicher Verkehr	t CO <sub>2</sub>	92
– Zu Fuss, Velo	t CO <sub>2</sub>	0
<b>IT-Zubehör</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>27</b>
<b>Personalrestaurant</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>109</b>
<b>Papier &amp; Ausdrücke</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>82</b>
<b>Abfall</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>21</b>
<b>Wasser</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>4**</b>

\* Aus technischen Gründen konnte der Energieverbrauch im Homeoffice nicht für alle VZÄ extrapoliert werden. Würden die zusätzlichen VZÄ berücksichtigt, kämen rund 6 t CO<sub>2</sub>-Emissionen zum Energieverbrauch im Homeoffice hinzu, was jedoch vernachlässigbar ist.

\*\* Dies beinhaltet nur die Daten des Geschäftssitzes.

Die Emissionen werden in drei Kategorien eingeteilt: Direkte Emissionen (Scope 1), indirekte energiebedingte Emissionen (Scope 2) und sonstige indirekte Emissionen (Scope 3). Da sich das Erfassungssystem geändert hat, insbesondere in Bezug auf Scope 3, ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren begrenzt. Daher beinhaltet dieser Bericht nur die CO<sub>2</sub>-Emissionen für das Jahr 2022. Emissionen in Zusammenhang mit den Finanzanlagen (einschliesslich Immobilien) werden getrennt ausgewiesen.

Die Vaudoise heizt unter anderem mit Erdgas. Allgemein enthält Erdgas in der Schweiz einen gewissen Anteil an Biogas. Zwar werden die 21 t biogenes CO<sub>2</sub> informationshalber erwähnt, jedoch werden sie nicht in die THG-Bilanz einbezogen. Andere Treibhausgase wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Stickstoffoxid (N<sub>2</sub>O) die die Erderwärmung vorantreiben, werden in der Bilanz unter Scope 1 als CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingeschlossen.

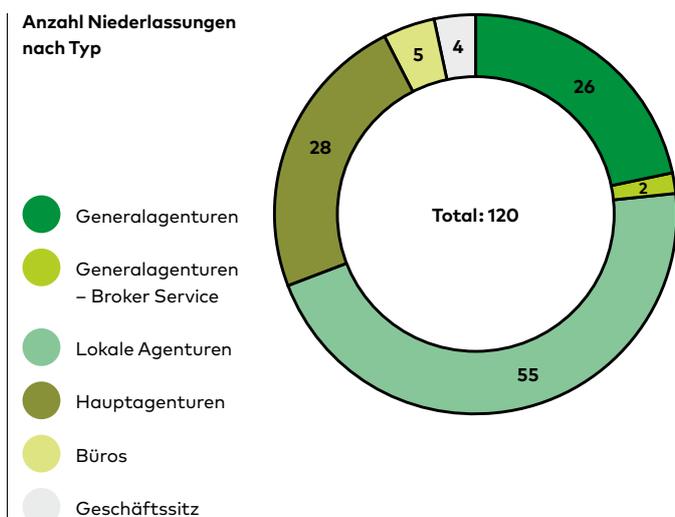
Die vorgelegte Bilanz wurde nach der Norm 14064-1 der Internationalen Organisation für Normung (ISO) «Spezifikation mit Anleitung zur quantitativen Bestimmung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen und Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene (2018)» erstellt. Die Ermittlung und Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgt nach den Grundsätzen des «Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition)» und der ISO-Norm. Die verwendeten Emissionsfaktoren basieren auf dem globalen Erwärmungspotenzial über einen Zeitraum von 100 Jahren.

Um das Lesen und das Verständnis der Feststellungen und Analysen zu erleichtern, werden in diesem Text ausschliesslich die Begriffe «CO<sub>2</sub>-Emissionen» und «CO<sub>2</sub>-Fussabdruck» verwendet. Die anderen vom Kyoto-Protokoll betroffenen Treibhausgase (CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub>) wurden jedoch ebenfalls einbezogen und in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet (CO<sub>2</sub>e oder CO<sub>2</sub>-eq = CO<sub>2</sub>-Äquivalent: Jedes Treibhausgas kann zur Bewertung seiner Klimaauswirkungen in Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>) umgewandelt werden.).

Die konsolidierten Jahresdaten sowie deren Quellen werden von der Vaudoise in der von Swiss Climate zur Verfügung gestellten Bilanzierungssoftware «SERAM» eingegeben. Swiss Climate überprüft die Rohdaten vor ihrer Umrechnung in CO<sub>2</sub> anhand von Emissions- und Umrechnungsfaktoren.

Der Organisationsgrenzen der Vaudoise und die Tätigkeiten des Unternehmens werden nach dem «Kontrollverfahren» definiert [Ref.: ISO 5.1 a). Demzufolge werden Emissionen aus der Infrastruktur und den Tätigkeiten, die unter der finanziellen oder betrieblichen Kontrolle des Unternehmens stehen, berücksichtigt.

Daher umfasst die Bilanz den Hauptsitz in Lausanne sowie die 119 anderen Standorten in der ganzen Schweiz.



Die Vaudoise ist Eigentümerin von 109 Immobilien, die einzeln vermietet werden. Sie hat keinen Einfluss auf den Energieverbrauch und die Haushaltsführung in den einzelnen Wohneinheiten. Diese Emissionen werden daher gemeinsam mit den Emissionen der Finanzanlagen und getrennt von der CO<sub>2</sub>-Bilanz des Unternehmens ausgewiesen.

Die Liste der Emissionsquellen ist den obigen Tabellen zu entnehmen. Im Rahmen der CO<sub>2</sub>-Bilanz erfolgt die Auswahl und Beschreibung der relevanten Emissionsquellen im Scope 3 nach den folgenden fünf Grundsätzen: Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Korrektheit und Transparenz. Die Kategorien wurden gemäss dem THG-Protokoll ausgewählt.

Die Ergebnisse des Basisjahres beruhen auf der Emissionsfaktorenliste von Swiss Climate (Version 11.0). Die Emissionsfaktoren werden in den folgenden Jahren angepasst und aktualisiert, wenn neuere Emissionsfaktoren zur Verfügung stehen oder wenn sich der Strommix der Standorte ändert. Die Emissionsfaktoren werden von einer Prüfstelle überwacht, die ihre Zuverlässigkeit garantiert und dafür sorgt, dass sie auf anerkannten Quellen beruhen.

Die Scope-2-Emissionen wurden nach der marktbasierter Methode berechnet. Dieser Ansatz berücksichtigt die Besonderheiten des von der Vaudoise verbrauchten Stroms (z. B. Strom aus erneuerbaren Quellen), wenn für den jeweiligen Standort die nötigen Informationen vorliegen.

## Emissionen der Finanzanlagen

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Einheit	Wert
<b>Gesamte indirekte Emissionen aus Finanzanlagen</b>	<b>t CO<sub>2</sub></b>	<b>571'540</b>
Aktien	t CO <sub>2</sub>	315'313
Unternehmensanleihen	t CO <sub>2</sub>	249'140
Immobilien (Scope 1 und 2)	t CO <sub>2</sub>	7'087

Die Vaudoise beobachtet seit Jahren den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck ihres Immobilienportfolios. In ihrer ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz wollte die Vaudoise nun auch die Emissionen der beiden anderen wichtigen Anlageklassen, Aktien und Anleihen, berücksichtigen.

Die Daten für diese beiden Anlageklassen wurden über die Plattform MSCI ESG Research erhoben und von Swiss Climate zusammengefasst. Sie spiegeln die Kombination der von den Unternehmen gemeldeten Emissionen mit den auf den physischen und wirtschaftlichen Tätigkeiten beruhenden geschätzten Emissionen wider. Da keine aussagekräftigen Daten für hypothekarisch besicherte Anleihen und Staatsanleihen vorliegen, wurden in diesem Bericht nur Unternehmensanleihen berücksichtigt.

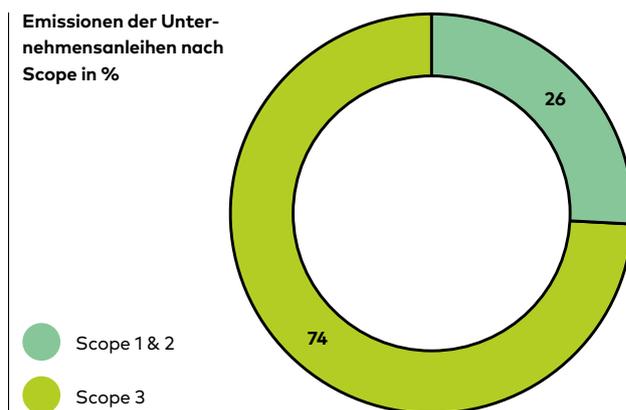
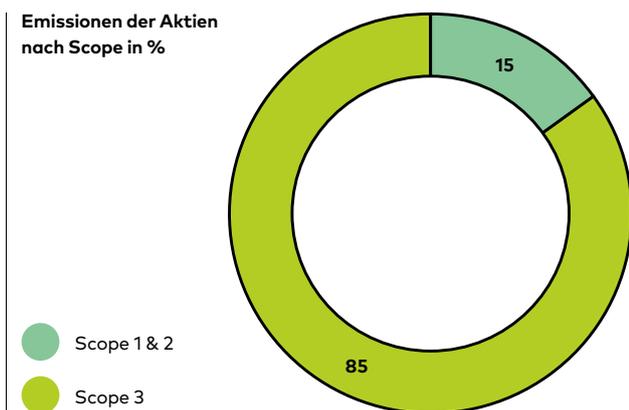
Gemäss den PCAF-Leitlinien (Partnership for Carbon Accounting Financials) sind die absoluten Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 zu erfassen. Die Vollständigkeit der Daten schwankt je nach Anlageklasse und Scope. Für Aktien beträgt der Vollständigkeitsgrad für Scope 1 und 2 100% und für Scope 3 80%. Bei den Unternehmensanleihen liegt er bei jeweils 62% bzw. 41%.

Was die Immobilien betrifft, so werden die Emissionen des Immobilienparks der Vaudoise wie in den vergangenen Jahren für jede Liegenschaft von der BG-Gruppe Ingenieure und Berater gemäss GEAK-Normen (Gebäudeenergieausweis der Kantone) berechnet. Die Daten umfassen eine vollständige Analyse des Strom-, Heizenergie- und Warmwasserverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen. Die GEAK-Analyse bewertet die CO<sub>2</sub>-Effizienz des Immobilienportfolios auf einer siebenstufigen Skala, die von A (keine direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen) bis G (hohe CO<sub>2</sub>-Emissionen) reicht. Die Daten für das Jahr 2022 wurden im Rahmen dieses Berichts von Swiss Climate geprüft. Die Rohdaten liegen für 100% des Portefeuilles vor. Diese Vermögenswerte generieren nur Scope-1- und Scope-2-Emissionen.

Die absoluten Emissionen nach Scope und Anlageklasse sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Absolute Zahlen*	Einheit	Scope 1 und 2	Scope 3	Gesamtemissionen
Aktien	t CO <sub>2</sub>	47'688	267'625	315'313
Unternehmensanleihen	t CO <sub>2</sub>	65'308	183'832	249'140
Immobilien	t CO <sub>2</sub>	7'087	-	7'087

\* Aufgrund fehlender Daten wurden Staatsanleihen und hypothekarisch besicherte Anleihen von der Analyse ausgenommen. Im Laufe der Jahre sollen für diese Segmente zuverlässige Daten erhoben und entsprechende Massnahmen veröffentlicht werden.



Da das absolute Emissionsvolumen von der Grösse der Portfolios und dem Vollständigkeitsgrad der Daten abhängt, sollte der Schwerpunkt auf Massnahmen in Bezug auf die CO<sub>2</sub>-Intensität gelegt werden, um einen Reduktionsplan zu erstellen.

CO <sub>2</sub> -Intensität**	Einheit	Wert
Aktien	t CO <sub>2</sub> /Mio. USD Umsatz	105
Unternehmensanleihen	t CO <sub>2</sub> /Mio. USD Umsatz	43
Immobilien	kg CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup>	23

\*\*Die Intensitätswerte basieren ausschliesslich auf Scope 1 und 2.

Wie die PACTA-Analyse 2022 zeigt, sind die Aktien- und Obligationenportfolios der Vaudoise nur wenig in Sektoren mit hohem CO<sub>2</sub>-Ausstoss exponiert. Dies gilt umso mehr für Unternehmensanleihen, was den tieferen Wert für diese Anlageklasse im Vergleich zu den Aktien erklärt. Der Indikator für den Immobilienbereich kann nicht mit diesen Werten verglichen werden. Dank ihres Aktionsplans konnte die Vaudoise den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck ihres Immobilienportfolios von 33 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> im Jahr 2014 bereits auf 23 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> im Jahr 2022 reduzieren. Auf der Basis der Bilanz 2022 wird auch ein Reduktionsplan für die Aktien und Obligationen umgesetzt.

## Ausblick

Für das Jahr 2023 plant die Vaudoise neue Massnahmen im Bereich der Mobilitätspolitik. Wir möchten bei unseren Mitarbeitenden den öffentlichen Verkehr und die sanfte Mobilität fördern (darunter auch nachhaltige, umweltschonende und sozial verträgliche Fortbewegungsarten wie zu Fuss gehen und Radfahren). In diesem Zusammenhang werden wir auch den Pendlerverkehr mehr ins Auge fassen und diesen mit Mitarbeiterumfragen gezielt messen. Die Vaudoise arbeitet ausserdem an einem Projekt für mit Sonnenkollektoren versorgte Ladestationen zum Aufladen von Elektroautos. Durch die Homeoffice-Politik kann die Mehrheit der Mitarbeitenden an zwei Tagen pro Woche von zu Hause aus arbeiten, was ebenfalls zur Verminderung der Emissionen aufgrund von Pendelfahrten beiträgt.

Im kommenden Jahr erstellen wir eine detaillierte Übersicht zum CO<sub>2</sub>-Fussabdruck und zum Energieverbrauch, sodass Reduktionsziele definiert werden können und der Weg bis zu ihrer Erreichung optimal überwacht werden kann.

# Nachhaltige Beschaffung

**Ziel:** Wir prüfen neue Lieferanten verstärkt auf soziale und ökologische Kriterien und fördern verantwortungsvolle und regionale Einkäufe.



GRI 3 – 3

Die Geschäftsbeziehung der Vaudoise zu ihren Lieferanten ist ein wichtiges Element der Nachhaltigkeitsstrategie. Durch eine verantwortungsvolle Einkaufspolitik (SDG 12) stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitskriterien bereits bei der Auswahl von neuen Lieferanten berücksichtigt werden. Diese Politik fördert die Geschäftsbeziehungen und trägt zum Ausbau des Vertriebsnetzes bei. Dieses Vorgehen stärkt unseren Ruf als nachhaltiges Unternehmen und hilft uns bei der Kundenbindung. Die Mitarbeitenden kommen während des Einkaufsprozesses und bei der Verwendung von Produkten mit Nachhaltigkeitskriterien in Berührung. Durch ihre Anwendung können sie aktiv einen Beitrag zu einer nachhaltigen Beschaffung leisten. Die Vaudoise verfolgt eine verantwortungsvolle Einkaufspolitik entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

## Auswirkungen

GRI 3 – 3

Die wichtigsten Auswirkungen nach Themenbereich werden nachstehend erläutert:

### Nachhaltige Lieferanten



**Betroffene Anspruchsgruppen:**

Die Vaudoise und ihre Partnerlieferanten

**Der Auswirkung zugrunde liegende**

**Aktivität:** Betrieb der Vaudoise

Dank einer verantwortungsvollen Einkaufspolitik stellt die Vaudoise sicher, dass ihre Lieferanten die sozialen und ökologischen Standards einhalten – und zwar schon während des Auswahlprozesses. Sie fördert zudem regionale Einkäufe und überprüft, ob die ausgewählten Dienstleister den Ethikkodex der Gruppe sowie die höchsten anerkannten Marktstandards einhalten.

### Nicht kontrollierte, schwer kontrollierbare oder nicht nachhaltige Lieferanten



**Betroffene Anspruchsgruppen:**

Die Vaudoise und ihre Partnerlieferanten

**Der Auswirkung zugrunde liegende**

**Aktivität:** Betrieb der Vaudoise

Es kann vorkommen, dass die Vaudoise nicht kontrollierte oder nicht nachhaltige Lieferanten hat, die die sozialen und ökologischen Kriterien nicht überprüft haben oder nicht dafür garantieren.

## Ziele, Werte und Normen

GRI 3 – 3

Die Vaudoise stellt sicher, dass ihre Lieferanten die sozialen und ökologischen Standards einhalten. Die Einkaufspolitik dient somit als Leitfaden und legt die Kriterien für den nachhaltigen Einkauf für die von der Vaudoise erworbenen Waren und Dienstleistungen fest. Sie unterstützt die Unternehmensstrategie, fusst auf dem Verhaltens- und Ethikkodex und stellt sicher, dass die Waren und Dienstleistungen verantwortungsvoll ausgewählt und möglichst lokal bezogen werden. Es werden alle geltenden schweizerischen und EU-Normen zur nachhaltigen Beschaffung berücksichtigt. Bis 2025 wollen wir den Anteil neuer Lieferanten, die wir anhand von sozialen und ökologischen Kriterien prüfen, erhöhen.

Wir wollen langfristige Beziehungen zu Geschäftspartnerinnen und -partnern aufbauen, welche die Werte unserer verantwortungsvollen Einkaufspolitik respektieren. Indem wir unsere verschiedenen Anspruchsgruppen (einschliesslich Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende und Lieferanten) über unsere Einkaufs- und Nachhaltigkeitspolitik informieren, möchten wir das positive Bild der Vaudoise wahren und stärken.

## Massnahmen

### GRI 3 – 3 Nachhaltige Lieferanten

#### Einkaufspolitik

Die nachhaltige Beschaffungspolitik wird von der Vaudoise von Anfang an in den Kaufprozess eingebunden. Schon bei der Ausschreibung stellen wir an die Lieferanten und ihre Produkte die Anforderung, dass die Herkunft der Waren, der Produktionsprozess und die technischen Daten zu den Waren deklariert werden. Als Versicherungsunternehmen kauft die Vaudoise vor allem Büromaterial und -mobiliar, Gebäudeausstattung, IT-Produkte und Werbeartikel ein. Die gesetzlichen Normen, Zulassungen sowie die soziale Verantwortung und Konformität mit den ethischen Grundsätzen der Vaudoise (die in ihrem Verhaltens- und Ethikkodex festgelegt werden) müssen offengelegt werden. Zudem muss eine Qualitätskontrolle erfolgen, die Pflege und Reinigung der Waren sowie eine Farbechtheitsprüfung. Ausserdem ist eine Beschreibung der Verpackung und des Transportwegs beizufügen. Bei Abschluss eines Vertrags händigen wir dem Lieferanten den Leitfaden zur Einkaufspolitik aus. Wenn die Ware bei der Vaudoise eintrifft, wird sie geprüft. Wir kontrollieren die Etiketten und Qualitätsnachweise und führen ein Gespräch mit dem Lieferanten. Ziel ist es, die Produkte und Dienstleistungen der Lieferanten systematisch zu überprüfen. Der Direktionsausschuss hat die Einkaufspolitik im Herbst 2020 verabschiedet, die nun seit dem 1. Januar 2021 in Kraft ist. Die Lieferanten verpflichten sich, die Bestimmungen des Verhaltens- und Ethikkodex sowie der Corporate Responsibility Charta der Vaudoise einzuhalten. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit unseren Partnerinnen und Partnern und externen Lieferanten richten wir uns nach in der Schweiz und in der Europäischen Union anerkannten Labels und Standards.

Unser gesamtes Sortiment an Papier und Umschlägen entspricht den FSC-Normen. Es hat einen niedrigen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck aufgrund der Nähe zu den Produktionsstandorten in der Schweiz und des Engagements unserer Partnerinnen und Partner in Bezug auf ESG-Kriterien.

Die Weisungen für die Einkaufspolitik gelten für gewisse Lieferantenarten nicht: Immobilienverwaltung (Ad-hoc-Reglement) und Investitionen (siehe Kapitel Verantwortungsvoller Investor), Versicherungen (inkl. Rückversicherung), gesetzliche Verpflichtungen, Sozialabgaben, Steuern und obligatorische Beiträge, Drittmieten, Fachpublikationen, geschäftliche Einkäufe (ärztliche Untersuchungen, Gutachten, direkte Rückerstattungen und Löhne).

#### Charta für die nachhaltige Beschaffung im Personalrestaurant

Beim Einkauf von Lebensmitteln sind vor allem ökologische wie auch soziale Kriterien wichtig. Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck von Lebensmitteln, der Verbrauch von Wasser und die Nutzung von Land für den Anbau sowie Tierschutz, faire Arbeitsbedingungen und Handelskriterien für Bäuerinnen und Bauern in Entwicklungsländern sind ebenfalls wichtige Aspekte. Die Vaudoise unterhält am Geschäftssitz das Personalrestaurant «Les Cèdres». Dieses hat eine Charta für den Einkauf von Lebensmitteln verfasst, die für den Betrieb des Restaurants sehr hohe Nachhaltigkeitskriterien setzt. Faire Milch, Produkte vom Hof, lokale Produkte und fleischfreie Tage sind konkrete und messbare Massnahmen.

Die EU hat Ende 2018 entschieden, Einweg-Kunststoffartikel zu verbieten oder zu verbannen. Das entsprechende Gesetz trat 2021 in Kraft. Die Dienststelle Einkauf und das Restaurant «Les Cèdres» haben daraufhin im Juli 2019 nachhaltiges Geschirr zum Mitnehmen eingeführt. Seit 2020 gibt es somit keine Einwegbehälter für Getränke und Lebensmittel mehr.

#### Nicht kontrollierte, schwer kontrollierbare oder nicht nachhaltige Lieferanten

Beim Kauf von Waren aus Asien pflegen wir mit unseren Lieferanten eine transparente und vertrauensvolle Geschäftsbeziehung. Die Produktionsstätten müssen uns bekannt sein und nach internationalen Standards zertifiziert. Unsere Warenbestellungen aus Asien tragen somit alle eine anerkannte Zertifizierung. Der Textilmarkt hat grosse Auswirkungen auf die Umwelt. Wir

bevorzugen Waren aus dem Mittelmeerraum, die europäische Normen und Standards einhalten und möglichst kurze Transportwege benötigen.

## Zuständigkeiten, Ressourcen und Prozesse

**GRI 3 – 3** Die Verantwortung für einen nachhaltigen Einkauf liegt jeweils beim Auftraggeber oder bei den Budgetverantwortlichen (gemäss den Grenzwerten für die Zuständigkeit im Einkaufsverfahren: Abteilungsleiter/in > CHF 50'000.– und Departementsleiter/in > CHF 300'000.–).

Die Dienststelle Einkauf unterstützt die internen Abteilungen bei ihren Beschaffungen. Jene Abteilungen, die am meisten mit dem Thema Einkauf zu tun haben, sind das Finanzdepartement, insbesondere das Controlling, das die Beschaffung von IT-Infrastruktur steuert, das Departement HR sowie die Dienststelle Communication & Branding. Die Vaudoise Allgemeine, die Vaudoise Leben und Vaudoise Services müssen sich an die Einkaufspolitik halten. Unternehmen, an denen die Vaudoise mit mindestens 50% beteiligt ist, sind ebenfalls aufgefordert, die Einkaufspolitik einzuhalten. Diese Organisationseinheiten sind für Einkäufe, die sie betreffen, verantwortlich und führen ihre Bestellungen selbst aus. Dabei tragen sie Sorge, dass folgende Punkte gewährleistet werden:

- Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen und ein detaillierter Beschaffungsprozess
- Chancengleichheit und ein lauterer Wettbewerb zwischen den Lieferanten, wobei nach Möglichkeit Schweizer Lieferanten und Vaudoise-Kundinnen und -Kunden zu bevorzugen sind
- Bestmögliche Übereinstimmung mit unseren Bedürfnissen bei gleichzeitiger Förderung der kostengünstigsten Lösungen während des gesamten Lebenszyklus und der nachhaltigen Entwicklung

Bei der Vaudoise gibt es hierfür kein spezielles Beschwerdeverfahren. Das Beschwerdeverfahren betreffend die Einkaufspolitik und Lieferanten ist dasselbe wie für allgemeine Beschwerden.

Nachhaltigkeitskriterien sind ein Bewertungsziel für unsere Einkäuferinnen und Einkäufer. Wir konnten feststellen, dass mit der Einführung der Einkaufspolitik, gezielten Schulungen sowie der erhöhten Verantwortung der Akteure entlang der gesamten Lieferkette verantwortungsvolle Einkäufe deutlich zugenommen haben und dass ESG-Kriterien systematisch analysiert werden und sich auf die Wahl des Produkts und des Lieferanten auswirken.

## Indikatoren

**GRI 3 – 3**  
**GRI 204 – 1** Die Vaudoise legt grossen Wert auf lokale Zulieferer. Daher beträgt der Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten im Jahr 2022 85%, der Rest entfällt auf die Beschaffung der IT im Rahmen der digitalen Transformation. In der Schweiz ansässige Lieferanten, bei denen jeweils im Wert von über CHF 50'000.– eingekauft wird (exkl. Lizenzen, Portierungen, Nearshore-Dienste und Telekommunikation und die anhand von ökologischen und sozialen Kriterien ausgewählt wurden), machen 25% der Einkäufe aus.

## Ausblick

Die Prozesse in der Einkaufspolitik der verschiedenen Geschäftsbereiche wurden Ende 2021 angepasst und sind seit Januar 2022 in der Einkaufspolitik implementiert. In Zukunft wird der Anteil an Lieferanten, die auf Basis sozialer und ökologischer Kriterien geprüft werden, erhöht.



# Anhänge

## Über diesen Bericht

GRI 2 – 3  
GRI 2 – 4

In diesem Bericht informiert die Vaudoise über die Corporate-Responsibility-Aktivitäten der gesamten Gruppe. Wenn einzelne Daten nicht die ganze Gruppe betreffen, wird dies entsprechend ausgewiesen. Der Nachhaltigkeitsbericht stellt die Fortschritte und Projekte dar, die vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 gemäss den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) realisiert wurden. Soweit nicht anders angegeben, bezieht sich dieser Nachhaltigkeitsbericht auf den oben genannten Berichtszeitraum. Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Vaudoise. Er wird zukünftig jährlich aktualisiert und veröffentlicht. Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards 2021 erstellt. Die für den Finanzdienstleistungssektor spezifischen Standards sind für den neuen GRI-Standard 2021 noch nicht verfügbar. Es wurden lediglich die allgemeinen und thematischen Standards berücksichtigt. Die Vaudoise wurde bei der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts von Swiss Climate unterstützt, einem auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Die französische Version dieses Berichts wurde von der Swiss Climate AG verfasst. Bei der deutschen Fassung handelt es sich um eine Übersetzung.

---

GRI 2 – 3

Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht  
wenden Sie sich bitte an:

**Vaudoise Versicherungen**  
Nathalie Follonier-Kehrli  
Generalsekretärin

Place de Milan  
Case postale 120  
1001 Lausanne

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

# GRI S 2021 – Inhaltsindex

Die Vaudoise Versicherungen haben die in diesem Index aufgeführten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards kommuniziert.

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben</b>		
<b>GRI 2–1 Organisationsprofil</b>		
Rechtlicher Name		Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, Vaudoise Versicherungen Holding AG (im Text «die Vaudoise», «die Gruppe» oder «das Unternehmen»)
Art der Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		siehe Geschäftsbericht Seiten 38 bis 40
Standort des Hauptsitzes		Lausanne, Schweiz
Länder, in denen die Organisation tätig ist		Schweiz und Liechtenstein
<b>GRI 2–2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden</b>		
Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	7	
Geprüfte Konzernabschlüsse und öffentlich zugängliche Finanzinformationen: Informationen zu den Unterschieden zwischen der Liste der Entitäten, die im Finanzbericht enthalten sind, und der Liste im Nachhaltigkeitsbericht.	7	siehe Geschäftsbericht Seiten 66 bis 105
Informationen zum Ansatz, der für die Konsolidierung der Informationen verwendet wurde	7	siehe Geschäftsbericht Seite 78
<b>GRI 2–3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle</b>		
Berichtszeitraum und Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte	94	
Berichtszeitraum des Finanzberichts und, falls dieser nicht mit dem Nachhaltigkeitsbericht übereinstimmt, Gründe dafür erläutern: Informationen zu den Abweichungen		1. Januar bis 31. Dezember 2022
Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen		29.03.2023
Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen	94	
<b>GRI 2–4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</b>		
Angaben zu den Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen aus früheren Berichtszeiträumen	62	Die Personalkategorien wurden angepasst, um die bei der Vaudoise verwendete Kategorisierung besser darzustellen.

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–5 Externe Prüfung</b>		
Richtlinien und Praktiken der Organisation für die Einholung externer Prüfungen, einschliesslich der Frage, ob und wie das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte einbezogen waren	19	
Externe Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts		Nicht anwendbar
<b>GRI 2–6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen</b>		
Branche(n), in der/denen die Organisation tätig ist	7	
Beschreibung der Wertschöpfungskette	7	
Andere relevante Geschäftsbeziehungen	7	siehe Geschäftsbericht Seite 26
Wesentliche Änderungen bei den oben genannten Punkten gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum	7	
<b>GRI 2–7 Angestellte</b>		
Gesamtzahl der Angestellten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region		2022 beschäftigte die Vaudoise 1'930 Personen, davon 1'145 Männer und 785 Frauen. Die meisten davon, nämlich 1'339 Personen (765 Männer und 574 Frauen), haben in der Romandie gearbeitet, 536 (341 Männer und 195 Frauen) in der Deutschschweiz und 55 (39 Männer und 16 Frauen) in der italienischen Schweiz.
Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen, nicht garantierten Arbeitszeiten sowie mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region		2022 waren 1'764 Personen bei der Vaudoise unbefristet angestellt, davon 1'062 Männer und 702 Frauen. Von den 1'764 Personen waren 1'213 in der Romandie tätig (703 Männer und 510 Frauen), 499 in der Deutschschweiz (322 Männer und 177 Frauen) und 52 in der italienischen Schweiz (37 Männer und 15 Frauen). Die Zahl der Angestellten mit befristeten Arbeitsverträgen belief sich auf 166, davon waren jeweils die Hälfte Frauen und Männer. 126 von ihnen arbeiteten in der Romandie (62 Männer, 64 Frauen), 37 in der Deutschschweiz (19 Männer und 18 Frauen) und 3 Personen in der italienischen Schweiz (2 Männer und 1 Frau). 1'461 Personen, davon 1'028 Männer und 433 Frauen arbeiteten im Jahr 2022 Vollzeit. 985 von ihnen arbeiteten in der Romandie (680 Männer, 305 Frauen), 428 in der Deutschschweiz (310 Männer und 118 Frauen) und 48 Personen in der italienischen Schweiz (38 Männer und 10 Frauen). 469 Personen waren teilzeitbeschäftigt (117 Männer und 352 Frauen), wovon 354 Personen in der Romandie (85 Männer, 269 Frauen) arbeiteten, 108 in der Deutschschweiz (31 Männer und 77 Frauen) und 7 in der italienischen Schweiz (1 Mann und 6 Frauen).
Methoden und Annahmen, die zur Zusammenstellung der Daten verwendet wurden, und wie die Daten berichtet werden		In den Daten sind die Personen enthalten, die an folgenden Stellen arbeiten: am Geschäftssitz, im Innen- und Aussen-dienst sowie bei Pittet Associés, BernInvest, Epona und neocredit.ch. Sie werden im Rahmen der Gesamtanzahlen genannt.

<b>GRI-Standard und Informationselement</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
Kontextinformationen, die für das Verständnis der angegebenen Beschäftigtenzahlen erforderlich sind		
Erhebliche Schwankungen in der Zahl der Angestellten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen		Bisher wurden nur für das aktuelle Jahr Daten übermittelt.
<b>GRI 2–8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind</b>		
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind und deren Arbeit von der Organisation kontrolliert wird		Dieser Indikator wird derzeit entwickelt. Somit wird erst im nächsten Jahr darüber berichtet.
Methoden und Annahmen, die zur Erstellung der Daten verwendet wurden, einschliesslich der Angabe, ob die Zahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, berichtet wird		
Erhebliche Schwankungen der Zahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen		
<b>GRI 2–9 Führungsstruktur und Zusammensetzung</b>		
Führungsstruktur, einschliesslich der Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45
Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für die Entscheidungsfindung und die Überwachung der Bewältigung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind		siehe Geschäftsbericht Seiten 43 bis 45
Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse		siehe Geschäftsbericht Seite 43 und Seiten 50 bis 53
<b>GRI 2–10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</b>		
Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45
Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45
<b>GRI 2–11 Die oder der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans</b>		
Angabe, ob die oder der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch eine Führungskraft in der Organisation ist		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45
Falls die oder der Vorsitzende gleichzeitig eine Führungskraft ist, Angaben zu ihrer bzw. seiner Stellung innerhalb der Unternehmensleitung, den Gründen für diese Regelung und dazu, wie Interessenkonflikte verhindert und gemindert werden		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</b>		
Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte oder der Leitbilder, der Strategien, der Politik und der Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung	16	
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Sorgfaltspflicht und anderer Prozesse zur Ermittlung und Steuerung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen	16	
Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der unter Punkt 2-12-b beschriebenen Organisationsprozesse und die Häufigkeit der Überprüfungen	16	
<b>GRI 2–13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</b>		
Beschreibung, wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen delegiert	16	
Verfahren und Häufigkeit, mit der Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen Bericht erstatten	16	
<b>GRI 2–14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>		
Angabe, ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschliesslich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich ist, und wenn ja, Beschreibung des Verfahrens zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen	16	
Angabe der Gründe, falls das höchste Kontrollorgan nicht für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschliesslich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig ist	16	
<b>GRI 2–15 Interessenkonflikte</b>		
Verfahren, mit denen das höchste Kontrollorgan sicherstellt, dass Interessenkonflikte vermieden und gemindert werden		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45
Angabe, ob Interessenkonflikte gegenüber den Anspruchsgruppen offengelegt werden		siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–16 Übermittlung kritischer Anliegen</b>		
Beschreibung, ob und wie kritische Angelegenheiten dem höchsten Kontrollorgan weitergeleitet werden	18	
Gesamtzahl und Art der kritischen Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden	18	
<b>GRI 2–17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</b>		
Massnahmen, die ergriffen wurden, um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern	18	
<b>GRI 2–18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</b>		
Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen	18	
Angabe, ob die Bewertungen unabhängig sind oder nicht, und zur Häufigkeit der Bewertungen	18	
Massnahmen, die als Reaktion auf die Bewertungen ergriffen wurden, einschliesslich Änderungen in der Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und der organisatorischen Praktiken	18	
<b>GRI 2–19 Vergütungspolitik</b>		
Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte		siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147
Beschreibung, wie die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte mit ihren Zielen und Leistungen in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zusammenhängt	18	
<b>GRI 2–20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung</b>		
Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung		siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147
Ergebnisse der Abstimmungen der Stakeholder (einschliesslich der Aktionärinnen und Aktionäre) über die Vergütungspolitik und -vorschläge, falls zutreffend		siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</b>		
Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person)		Nicht berichteter Indikator
Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation zum mittleren prozentualen Anstieg der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person)		Nicht berichteter Indikator
Kontextinformationen, die zum Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie sie zusammengestellt wurden, erforderlich sind		Nicht berichteter Indikator
<b>GRI 2–22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</b>		
Anwendungserklärung des höchsten Kontrollorgans oder der leitenden Führungskraft der Organisation über die Relevanz der nachhaltigen Entwicklung für die Organisation und deren Strategie zum Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung	4	
<b>GRI 2–23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen</b>		
Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln	15	
Spezifische Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte		
Links zu den Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen, falls sie öffentlich zugänglich sind, oder Begründung, falls die politischen Verpflichtungen nicht öffentlich zugänglich sind	15	
Ebene, auf der jede der Verpflichtungserklärungen innerhalb der Organisation genehmigt wurde, mit Angabe, ob es sich um die höchste Ebene handelt	15	
Angabe, inwieweit die Selbstverpflichtungen auf die Aktivitäten der Organisation und ihre Geschäftsbeziehungen zutreffen	15	
Angabe, wie die Verpflichtungserklärungen den Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie anderen relevanten Parteien mitgeteilt werden	15	
<b>GRI 2–24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen</b>		
Beschreibung, wie das Unternehmen jede seiner politischen Verpflichtungen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren in alle seine Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen einbindet	15	

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen</b>		
Verpflichtungen für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die die Organisation nach eigenen Angaben verursacht oder zu denen sie beigetragen hat	19	
Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden, einschliesslich Beschwerdeverfahren, die die Organisation eingerichtet hat oder an denen sie beteiligt ist	19	
Andere Verfahren, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, sorgt oder daran mitwirkt	19	
Beschreibung, wie die Stakeholder, die die vorgesehenen Nutzenden der Beschwerdeverfahren sind, in die Gestaltung, Überprüfung, Anwendung und Verbesserung dieser Verfahren einbezogen werden	19	
Beschreibung, wie die Organisation die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren und anderer Abhilfemassnahmen verfolgt, und Beispiele für deren Wirksamkeit, einschliesslich des Feedbacks der Stakeholder	19	
<b>GRI 2–26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</b>		
Verfahren, mit denen Einzelpersonen sich bei der Umsetzung der Richtlinien und Praktiken der Organisation für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren beraten lassen und ihre Anliegen über das Geschäftsgebaren der Organisation melden	19	
<b>GRI 2–27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</b>		
Gesamtzahl der wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums		Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen.
Gesamtzahl und Geldwert der während des Berichtszeitraums gezahlten Geldbussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen		Im Berichtszeitraum wurden keine Bussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen gezahlt.
Wesentliche Verstösse		Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstösse.
Beschreibung, wie die Organisation wesentliche Verstösse festgestellt hat		Es gibt einen Prozess zur Behandlung von Compliance-Risiken; siehe Geschäftsbericht Seiten 45 bis 48
<b>GRI 2–28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen</b>		
Mitgliedschaften in Industrieverbänden, andere Mitgliedschaften sowie Mitgliedschaften in nationalen oder internationalen Interessenvertretungsorganisationen, in denen das Unternehmen eine wichtige Rolle spielt	16	

GRI-Standard und Informationselement	Seite	Zusätzliche Informationen
<b>GRI 2–29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern</b>		
Ansatz für die Zusammenarbeit mit Stakeholdern	14	
<b>GRI 2–30 Tarifverträge</b>		
Angabe des Prozentsatzes der gesamten Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind		Da der Versicherungssektor im Allgemeinen nicht tarifvertraglich geregelt ist, müssen die Beschäftigten der Vaudoise keine Tarifverträge unterzeichnen. Das Thema wird im Tarifausschuss des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) zwar diskutiert, aber es finden in der Versicherungsbranche keine Verhandlungen statt. Eine Ausnahme besteht bei der Vaudoise, sie hat die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) des Bankensektors unterzeichnet, um bestimmte Führungskräfte von der Arbeitszeiterfassung gemäss Arbeitsgesetz zu befreien. Ein Prozentsatz liegt derzeit nicht vor.

GRI-Standard	Indikator	Seite
<b>Wesentliche Themen 2022</b>		
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	10
<b>1 Engagierter Versicherer</b>		
<b>ESG-Risikomanagement</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	21
<b>Cybersicherheit und Datenschutz</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	27
Eigener Indikator	Behördlich eingeleitete Verfahren gegen die Vaudoise Versicherungen	30
	Anteil der Mitarbeitenden, die das E-Learning zum Datenschutz erfolgreich abgeschlossen haben	30
	Anzahl durchgeführter interner Phishing-Kampagnen	30
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	31
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	34
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	34
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	39
Eigener Indikator	Beraterinnen und Berater, die nach den neuesten Standards geschult wurden (z. B. Cicero)	39
	Anteil in Prozent der Überprüfungen oder Weiterentwicklungen von Versicherungsprodukten/-lösungen, die eine Analyse zur Integration von Nachhaltigkeitskriterien beinhalteten	39
<b>2 Verantwortungsvoller Investor</b>		
<b>Nachhaltige Anlagen</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	42
GRI 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	48
FS10	Prozentsatz der Anzahl Unternehmen im Aktienportefeuille, mit denen ein Austausch zu ESG-Fragen stattfindet	48
FS11	Prozentsatz der Anlagewerte, die ESG-Kriterien einbinden	48
Eigener Indikator	Prozentsatz der Investitionen mit positiver Wirkung	48
	Beteiligungsquote in Bezug auf die Ausübung der Stimmrechte	48

GRI-Standard	Indikator	Seite
<b>3 Motivierender Arbeitgeber</b>		
<b>Arbeitsumfeld</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	52
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	57
GRI 401-3	Elternzeit: Anzahl und Prozentsatz der Mitarbeitenden, die Ihre Arbeit nach einer Elternzeit wieder aufgenommen haben, nach Geschlecht	58
Eigener Indikator	Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden in %, gemessen anhand einer Umfrage	56
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	59
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	62
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	66
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und angestellter Person	70
Eigener Indikator	Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden in %, gemessen anhand einer Umfrage	70
	Anzahl angebotener Schulungen	70
<b>4 Corporate Citizen</b>		
<b>Soziokulturelles Engagement</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	71
Eigener Indikator	Anzahl <i>involve</i> -Projekte pro Jahr	75
	Anzahl Freiwilligenstunden pro Jahr und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter	75
	Investierter Betrag	75
	Anzahl Praktika zur Wiedereingliederung pro Jahr	75

GRI-Standard	Indikator	Seite
<b>5 Klimabewusstes Ressourcenmanagement</b>		
<b>Energie</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	76
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	79
GRI 302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	79
GRI 302-3	Energieintensität	79
<b>CO<sub>2</sub>-Fussabdruck</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	82
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	84
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	84
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	84
GRI 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	48
<b>Nachhaltige Beschaffung</b>		
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	90
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	92
Eigener Indikator	Prozentualer Anteil der Lieferanten mit einem Umsatz von über CHF 50'000.-, die anhand von ökologischen und sozialen Kriterien geprüft werden	92