

Groupe Vaudoise Assurances

RAPPORT DE DURABILITÉ 2022



Siège social

Vaudoise Assurances

Place de Milan

Case postale 120

1001 Lausanne

Tél. +41 21 618 80 80

info@vaudoise.ch

Crédits photographiques

essencedesign, Lausanne

Couverture: Lausen, Weidmatt (BL)

Conception visuelle et graphisme

essencedesign, Lausanne

Table des matières

Préambule	4
La stratégie de conduite en matière de durabilité	5
Assureur engagé	21
Gestion des risques ESG Cybersécurité et protection des données Performance économique Produits et services	
Investisseur responsable	42
Placements durables	
Employeur motivant	52
Environnement de travail Diversité et égalité des chances Éducation et formation	
Entreprise citoyenne	71
Engagement socio-culturel	
Gestion consciente des ressources et du climat	76
Énergie Empreinte carbone Achats durables	
Annexes	94

Préambule

Chères lectrices, chers lecteurs,

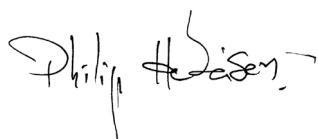
GRI 2 – 22

Nous avons le plaisir de vous présenter notre deuxième rapport de durabilité qui s'inscrit dans le prolongement de celui de l'an dernier tout en s'adaptant aux nouvelles normes GRI S 2021. Un reporting de durabilité est un processus continu qui doit nous permettre de nous améliorer chaque année sur les éléments identifiés au travers de notre cadre stratégique. En 2022, nous avons fourni un effort particulier sur l'élaboration d'un bilan carbone solide, incluant les scopes 1 et 2, ainsi que partiellement le scope 3. Ce bilan carbone nous permettra, dans le courant de l'année 2023, de nous fixer un objectif pertinent de réduction de notre empreinte carbone. Un plan d'action concret établira par la suite les mesures qu'il conviendra de mettre en œuvre afin d'atteindre cet objectif climatique défini pour la Vaudoise. Pour tenir compte de ce travail, nous avons ajouté un axe transverse « Gestion consciente des ressources et du climat », qui rejoint nos quatre piliers : « Assureur engagé », « Employeur motivant », « Investisseur responsable » et « Entreprise citoyenne ». Au-delà d'une démarche de reporting, la stratégie de durabilité doit intégrer pleinement la stratégie d'entreprise. C'est pourquoi les piliers de durabilité sont désormais placés sous le sponsorship des directrice et directeurs en charge de chacun des éléments traités. Il s'agit de la manière la plus simple et la plus sûre d'intégrer ces paramètres dans l'organisation de manière naturelle et cohérente.

L'année 2022 nous a quelque peu fait oublier la pandémie pour mieux nous plonger dans la problématique de l'inflation et de la crise énergétique. Nous sommes ici au cœur des questions de durabilité. Au-delà de l'aspect écologique, tous les secteurs des entreprises et de la société sont touchés par ces nouveaux défis. Nos valeurs – Proches, Fiables, Humains et Proactifs – doivent être des forces sur lesquelles s'appuyer pour traverser ces temps difficiles.

En rédigeant ce rapport, nous avons pensé à nos différentes parties prenantes et avons veillé à donner les informations les plus pertinentes au vu de la taille de notre entreprise, de notre activité et de notre marché. Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à sa lecture.

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



Philippe Hebeisen
Président du Conseil d'administration



Jean-Daniel Laffely
Directeur général, CEO

La stratégie de conduite en matière de durabilité

Fidèle à ses valeurs coopératives et humanistes, la Vaudoise inscrit la durabilité dans ses activités depuis de nombreuses années déjà. Après avoir élaboré sa stratégie de durabilité en 2020, la Compagnie a depuis renforcé son engagement envers l'environnement et la société en ancrant la durabilité dans son quotidien.

La Vaudoise ambitionne de formaliser et de faire connaître ses engagements, de mesurer ses efforts et de progresser afin d'assumer pleinement son rôle d'acteur responsable et performant d'une société en pleine mutation. En sa qualité de société d'assurances suisse, la Vaudoise se positionne sur les différents piliers de la durabilité. Elle peut ainsi donner des exemples de bonne pratique dans les différents aspects de son activité en tenant compte de sa taille et de son marché.

La Vaudoise a particulièrement à cœur de fournir des informations transparentes sur ses ambitions et ses objectifs, ses indicateurs de performance et ses projets en matière de durabilité. De plus, elle souhaite informer sur ses thèmes généraux de durabilité et ses approches de gestion. C'est dans ce contexte que le présent rapport joue un rôle important. Notre but est de présenter ces informations sous une forme accessible à nos lectrices et lecteurs, tout en tenant compte des critères de rapport GRI (contexte de durabilité, précision, balance, clarté, comparabilité, exhaustivité, intemporalité et vérifiabilité). Ce document explique par quels moyens la Compagnie souhaite réduire ses impacts négatifs et décrit les mesures nécessaires pour renforcer ses impacts positifs. Il présente un aperçu des projets, des initiatives et des indicateurs de performance en cours.

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

Par la forme juridique de coopérative de sa société mère, empreinte de solidarité, la Vaudoise possède des fondamentaux durables depuis sa création en 1895. Le principe des adhérents cotisants, dont le but était de s'assurer les uns et les autres, ainsi que le système de redistribution, instauré dès les débuts de son histoire, ont donc permis de planter la graine de la durabilité dans l'ADN de la société. La stratégie de durabilité de la Vaudoise se décline en quatre piliers auxquels vient s'ajouter un axe transverse, la « Gestion consciente des ressources et du climat »:

1	Assureur engagé	3	Employeur motivant
2	Investisseur responsable	4	Entreprise citoyenne
5	Gestion consciente des ressources et du climat		

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



Durant l'exercice sous revue, la Vaudoise a priorisé la mise sur pied d'un bilan carbone le plus complet possible. Elle a réalisé ce bilan avec l'aide de Swiss Climate, prenant en compte les scopes 1 et 2, ainsi que partiellement le scope 3. Les éléments considérés dans ce bilan émanent des activités de la Compagnie décrites pour la plupart dans ces quatre axes. Nous avons donc estimé légitime d'en faire un axe transverse qui engage les différents aspects de la vie de notre entreprise, le terme « Gestion consciente des ressources et du climat » nous paraît bien expliquer cet enjeu. C'est sur la base de ce bilan carbone que nous fixerons notre objectif de réduction de notre empreinte carbone, un des objectifs les plus importants et les plus fédérateurs pour l'entreprise en termes de durabilité.

La Vaudoise a également affiné la structure de sa gouvernance de durabilité et poursuivi le développement de ses indicateurs en la matière. En s'appuyant sur l'expertise de Swiss Climate, la Vaudoise a déterminé les impacts pertinents de ses activités sur le développement durable. La priorisation de ceux-ci a permis d'identifier les thèmes matériels. Sur cette base, la structure du présent rapport a été adaptée, les contenus complétés et les références aux différentes normes GRI actualisées. Ce processus se base sur les GRI S 2021, qui sont obligatoires depuis le 1^{er} janvier 2023. Cette nouvelle méthode d'identification et de hiérarchisation des thèmes essentiels met l'accent sur les impacts économiques, environnementaux et sociaux réels et potentiels de l'entreprise, qu'il s'agit d'identifier et de mitiger.

Description du modèle d'entreprise

GRI 2-1
GRI 2-6

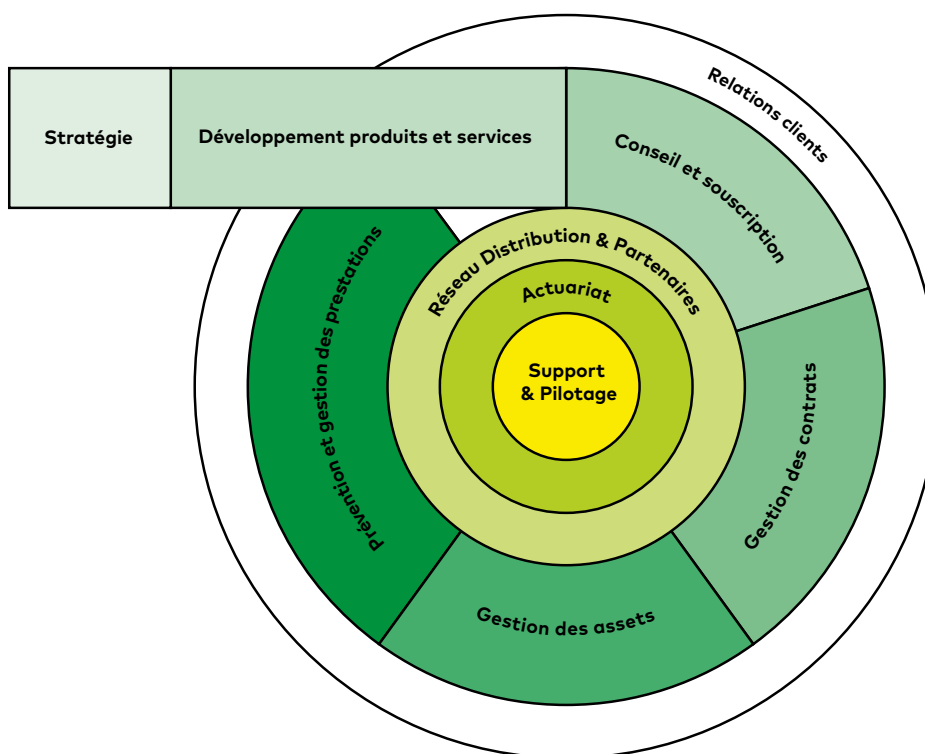
Le cœur de métier de la Vaudoise consiste à conseiller et à offrir aux particuliers, aux indépendants ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises des solutions complètes en matière d'assurance et de prévoyance. La Vaudoise possède des agences en Suisse et au Liechtenstein (voir le sous-chapitre « Réseau de distribution » du rapport annuel en pages 14 à 15).

GRI 2-2

Le Groupe Vaudoise est propriété de Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, qui détient 67,6% du capital et 91,2% des droits de vote de Vaudoise Assurances Holding SA. Cette dernière détient directement et indirectement les sociétés opérationnelles du Groupe, dont Vaudoise Générale, Compagnie d'Assurances SA et Vaudoise Vie, Compagnie d'Assurances SA. Des renseignements complémentaires sur la structure du Groupe figurent dans la partie Gouvernance d'entreprise du rapport annuel en pages 36 à 64. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette information est indiquée: alors que les chapitres des piliers « Employeur motivant » et « Entreprise citoyenne » se réfèrent à tout le Groupe, le pilier « Assureur engagé » considère les entités Vaudoise Générale et Vaudoise Vie. « Investisseur responsable » inclut les placements pour propre compte de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie.

GRI 2-1
GRI 2-6

La Vaudoise peut synthétiser sa chaîne de valeur en dix étapes principales, illustrées dans le graphique ci-dessous:



La chaîne de valeur de la Vaudoise est celle d'un assureur dont le cœur de métier est d'assumer les risques qui pèsent sur ses preneurs d'assurances. Sur la base d'analyses internes et externes développées à partir d'enquêtes de satisfaction et d'analyses de marché, la Vaudoise revoit tous les trois ans sa stratégie d'entreprise et l'ajuste chaque année pour répondre aux besoins du marché et de la Compagnie. En accord avec les principes posés par la stratégie, le Groupe développe ses produits et services. La Vaudoise détermine sa politique de souscription et les conseils à dispenser à ses clientes et ses clients afin de s'assurer que le contenu de ses couvertures est bien compris et que celles-ci répondent à leurs besoins. Une fois l'offre déposée, il s'agit de conduire les processus de gestion des contrats, de leur émission à leur résiliation en passant par les modifications. Sitôt les primes encaissées, il appartient à la Compagnie de placer les

montants perçus de manière à pouvoir assumer les engagements pris envers sa clientèle en termes de couvertures de sinistres ou d'assurances vie ainsi que de ses frais de fonctionnement. Chaque entité opérationnelle revoit chaque année sa stratégie d'allocation d'actifs, puisqu'elle doit répondre à son appétence aux risques et être conforme aux directives de la FINMA. Vient ensuite la réalisation de la promesse de l'assureur, à savoir prévenir si possible les dommages et, s'ils surviennent, les indemniser selon les couvertures prévues dans le cadre de la gestion des prestations. Il s'agit d'un moment clé dans la relation client. La Vaudoise fait son possible pour être au plus près de ses assurées et assurés dans ces moments délicats. Les agences générales sont à disposition de leurs clientes et clients pour enregistrer tous les sinistres et disposent de compétences de règlement dans certaines branches. D'autres fonctions sont indispensables à une compagnie d'assurances, telles que l'actuariat qui calcule les tarifs des produits et s'assure de la solvabilité de la compagnie, les finances, les ressources humaines, la formation, la Compliance ou encore la communication.

Durant l'exercice sous revue, la Vaudoise a évalué les thèmes qui, parmi les activités figurant le long de sa chaîne de valeur, ont le plus d'impacts négatifs, et respectivement positifs, sur la durabilité économique, sociale et environnementale. Au travers d'un processus itératif, la Vaudoise s'efforce ainsi d'adopter une approche stratégique visant à réduire les risques et saisir les opportunités, améliorer ses performances par des processus optimisés et élaborer des solutions innovantes afin de contribuer à la durabilité environnementale, économique et sociale à tous les niveaux de l'entreprise. La Vaudoise a par ailleurs formalisé une politique d'achat publiée sur son site internet. Elle est décrite dans le chapitre « Achats durables » du présent rapport. Des précisions sur les activités d'assurances figurent dans le rapport annuel en pages 20 à 26.

Les valeurs d'entreprise de la Vaudoise

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

Vision

Être l'Assureur préféré.

Mission

Protéger, soutenir, entreprendre – ensemble tout devient possible.

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

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

Valeurs

Proches

Présents dans toutes les régions de Suisse, nous comprenons les besoins de nos différentes parties prenantes et nous leur apportons des solutions adaptées quel que soit le canal de communication choisi.

Fiables

Partenaires solides et compétents, nous tenons nos promesses et nous inscrivons nos relations dans la durée et la transparence.

**« En matière d'assurances,
la confiance est l'essence de
la relation client. »**

Tournés vers l'avenir, nous allons au-devant des attentes de nos différentes parties prenantes en faisant preuve de dynamisme et d'esprit d'innovation.

Proactifs

Collaboratrices et collaborateurs d'une coopérative, nous faisons preuve d'écoute, de bienveillance et d'équité dans chacune de nos interactions.

Humains

Principaux thèmes matériels

GRI 3 – 1 Le groupe de travail Durabilité a largement participé à l'identification des thèmes clés de la stratégie de durabilité, qui a eu lieu en 2020 lors de l'élaboration du premier rapport de durabilité de la Vaudoise. Les thèmes matériels ont été déterminés sur la base d'entretiens avec les parties prenantes, d'une analyse des normes nationales et internationales en matière de durabilité et des normes sectorielles, ainsi que sur la base d'une étude comparative sur ses concurrents. Durant tout ce processus, la Vaudoise était accompagnée par l'entreprise Elevate (anciennement BSD Consulting).

Afin de s'adapter aux nouvelles normes GRI, la Vaudoise a relancé le processus de détermination des principaux thèmes d'intérêt avec le soutien de Swiss Climate. Pour ce rapport, les thèmes matériels ont été déterminés au moyen d'une évaluation d'impact, basée sur la méthodologie du GRI S 2021. Pour ce faire, les impacts économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise sur le développement durable ont été identifiés puis évalués. L'évaluation a tenu compte du type d'impact (positif ou négatif), de la probabilité d'occurrence, de l'échelle, de la portée et, pour les impacts négatifs, également des caractères irrémediables et des violations des droits de l'homme. Seuls les impacts pertinents ont été pris en compte pour la définition et la priorisation des piliers et thèmes matériels.

GRI 3 – 2 La Vaudoise a ajouté en 2022 un nouvel axe, transverse aux autres piliers, s'intitulant « Gestion consciente des ressources et du climat ». Celui-ci est primordial pour une assurance valorisant le développement durable. Il inclut ainsi le thème « Changements climatiques », situé anciennement dans le pilier « Entreprise citoyenne » et désormais intégré dans les thèmes « Énergie » et « Empreinte carbone », ce qui lui attribue davantage de poids. Le pilier est complété par « Achats durables » qui reprend ce qui était l'année dernière nommé « Fournisseurs » dans le pilier « Entreprise citoyenne ».

GRI 3 – 1
GRI 3 – 2

De plus, certains thèmes ont été renommés, intégrés dans d'autres thèmes ou supprimés. Le thème « Gestion des risques ESG et Compliance » ne contient plus la partie Compliance, car elle figure, comme « Éthique des affaires », dans les informations générales présentées dans l'index du contenu GRI en pages 95 à 105.

GRI 3 – 2

Les principaux piliers et thèmes identifiés sont les suivants:

1 Assureur engagé	« Gestion des risques ESG », anciennement « Gestion des risques ESG et Compliance »
	« Cybersécurité et protection des données », anciennement « Protection des données »
	Performance économique
	« Produits et services », anciennement « Responsabilité produits, Innovation »
2 Investisseur responsable	Placements durables
3 Employeur motivant	Environnement de travail
	« Diversité et égalité des chances », anciennement « Diversité sur le lieu de travail »
	« Éducation et formation », anciennement « Formation »
4 Entreprise citoyenne	« Engagement socio-culturel », anciennement « Entreprise citoyenne »
5 Gestion consciente des ressources et du climat	Énergie
	« Empreinte carbone », anciennement « Changements climatiques »
	« Achats durables », anciennement « Fournisseurs »

Le cadre stratégique de durabilité évolue

GRI 3 – 2

Guidé par l'identification des thèmes matériels en 2020, le groupe de travail a développé un cadre à la future stratégie de durabilité de la Vaudoise. L'enjeu principal de cette étape consistait à réunir à la fois les particularités de la Vaudoise comme la mutualité et ses valeurs, tout en les inscrivant dans la vision stratégique générale de l'entreprise à moyen et long terme.

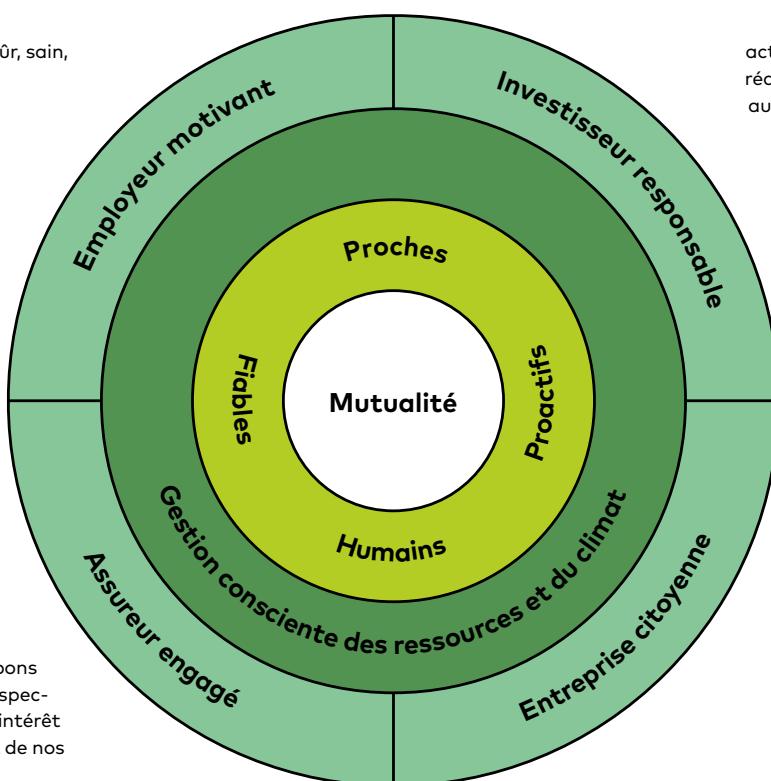
Au gré de l'avancement des travaux, la gestion consciente des ressources et du climat a été identifiée en tant qu'enjeu tant pour les parties prenantes que pour la Vaudoise. Son activité s'en trouve fortement influencée. Cet axe est transversal et s'ajoute désormais aux quatre piliers « Assureur engagé », « Investisseur responsable », « Employeur motivant » et « Entreprise citoyenne ». La réduction de l'empreinte carbone sur la base du bilan carbone établi par Swiss Climate pour l'année 2022 figure parmi les objectifs prioritaires de la stratégie d'entreprise 2023-2025 de la Vaudoise. Dans cette stratégie, la Compagnie s'est notamment donné pour objectif d'ancrer les actions de durabilité au sein de toute l'entreprise.

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

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

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

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



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

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

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

Objectifs déclinés pour chaque axe et pilier

GRI
3 – 3

Assureur engagé

Investisseur responsable

Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Gestion des risques ESG	Nous évaluons les implications financières et réglementaires des évolutions liées aux mutations sociétales ainsi que les autres risques et opportunités associés. Nous révisons régulièrement les hypothèses sous-jacentes.	D'ici à 2025	►
Cybersécurité et protection des données	Zéro procédure initiée par les autorités concernant des atteintes à la confidentialité des données des clientes et clients. Nous réduisons la proportion de collaboratrices et collaborateurs cliquant sur des liens lors de campagnes de phishing internes.	D'ici à 2025	●
Performance économique	Nous redistribuons une partie du bénéfice par année en faveur de nos clientes et de nos clients.	D'ici à 2025	●
Produits et services	Lors de l'élaboration et/ou du renouvellement de nos produits et solutions d'assurance, nous analysons l'opportunité d'intégrer une composante liée au développement durable, que cela soit au niveau d'une couverture ou d'un critère de souscription.	D'ici à 2025	●
	Zéro cas de non-conformité concernant l'information sur les produits par an.	D'ici à 2025	●
	100% de nos conseillères et conseillers sont formés selon les normes les plus récentes (p. ex. Cicero) et reçoivent une formation en matière de déontologie tous les trois ans.	D'ici à 2025	►
Placements durables	100% de nos placements intègrent des critères ESG.	D'ici à 2025	►
	Dans la mesure du possible, nous augmentons nos investissements à impact positif à 5% de la valeur totale de nos placements.	D'ici à 2025	►
	Nous établissons un dialogue à long terme avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci peut être réalisé par le biais d'initiatives d'engagement collectif.	D'ici à 2025	●
	Nous exerçons nos droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dans lesquelles nous détenons des actions. Ceci peut être délégué à des fournisseurs de services (proxy voting).	D'ici à 2025	●
	Nous réduisons l'empreinte carbone de notre portefeuille immobilier de 33 kg CO ₂ /m ² en 2014 (début des mesures) à 22 kg CO ₂ /m ² .	D'ici à 2025	●
	Nous réduisons l'empreinte carbone de nos portefeuilles d'actions et d'obligations. Un plan d'action sera mis en place à la suite du bilan carbone 2022.	D'ici à 2025	►

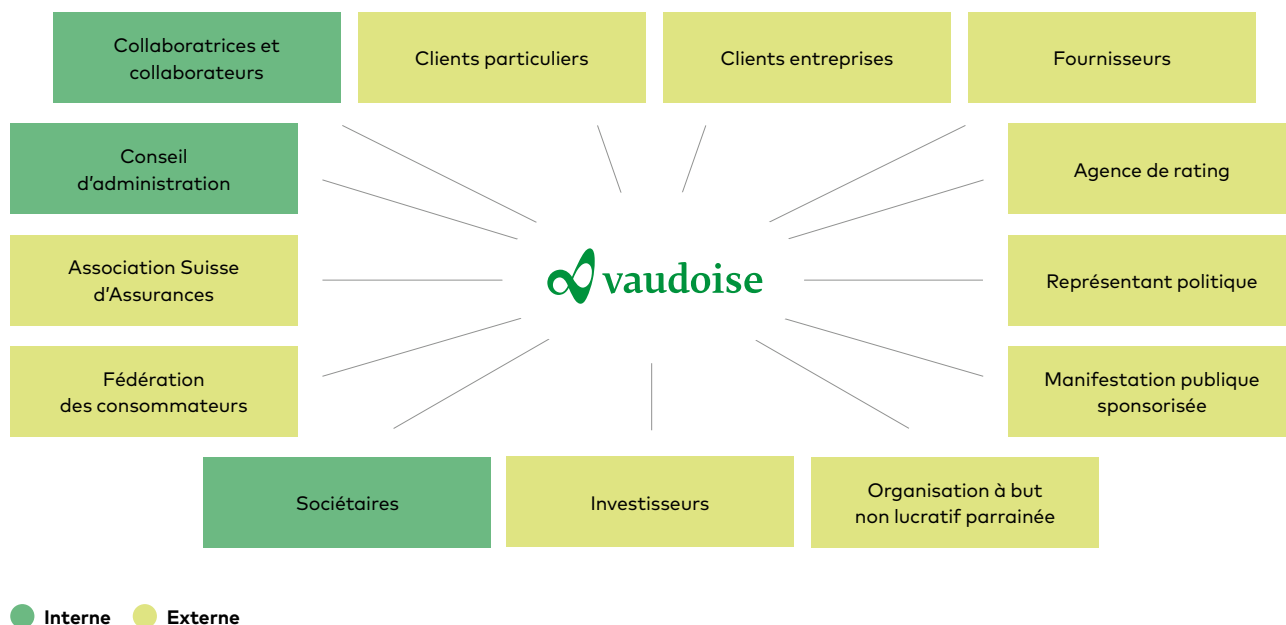
	Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Employeur motivant	Environnement de travail	Nous maintenons une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs supérieure à 85%.	D'ici à 2025	●
		Nous visons un turnover inférieur à 10 % par an.	D'ici à 2025	●
		L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs est directement associé aux résultats de l'entreprise.	D'ici à 2025	●
	Diversité et égalité des chances	Au moins 75% des collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent reprennent leur travail au terme d'un congé parental, avec une charge de travail de 60% ou plus.	D'ici à 2025	●
		Nous augmentons le pourcentage de collaboratrices dans les postes de cadre.	D'ici à 2025	►
		Nos collaboratrices et collaborateurs ont l'opportunité de réduire leur temps de travail quel que soit le niveau hiérarchique.	D'ici à 2025	●
	Éducation et formation	Nous renforçons le nombre d'actions de formation à destination des collaboratrices et collaborateurs.	D'ici à 2025	●
Entreprise citoyenne	Engagement socio-culturel	Nous investissons chaque année une partie de notre bénéfice en faveur de notre engagement socio-culturel.	D'ici à 2025	●
		Nous maintenons le nombre d'au moins 20 projets <i>involvere</i> par année.	D'ici à 2025	●
Gestion consciente des ressources et du climat	Énergie	Nous obtenons 100% de notre électricité à partir d'énergies renouvelables (y compris les agences).	D'ici à 2025	►
	Empreinte carbone	Nous fixons un objectif de réduction des émissions de GES sur la base du bilan carbone 2022.	D'ici à 2025	►
	Achats durables	Nous augmentons les analyses des nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux.	D'ici à 2025	►
		Nous favorisons la part des dépenses auprès de fournisseurs locaux.	D'ici à 2025	●

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

Les parties prenantes

GRI 2 – 29
GRI 3 – 1

Dans le cadre de l'analyse des thèmes matériels effectuée en 2020, les parties prenantes ci-dessous ont été identifiées.



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

En 2022, la Vaudoise a échangé régulièrement et sous différentes formes avec ses parties prenantes.

Parties prenantes	Canaux de communication	Thèmes matériels
Collaboratrices et collaborateurs	Session d'information pour les nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs une fois par mois, magazine interne les Échos, circulaires envoyées par e-mail, intranet, entretiens annuels d'évaluation, possibilités de dialogue sur le réseau social d'entreprise, enquêtes de satisfaction, offre de formation variée sur eCampus.	– Environnement de travail – Diversité et égalité des chances – Éducation et formation – Cybersécurité et protection des données – Engagement socio-culturel
Clientèles et clients	Entretiens avec les conseillères et conseillers, événements clients, InfoNews, Newsletters, webinaires.	– Gestion des risques ESG – Protection des données – Produits et services – Placements durables – Engagement socio-culturel
Investisseurs	Rapports annuels et semestriels, possibilités de contact sur le site internet, assemblées générales.	– Gestion des risques ESG – Performance économique

Autorités de surveillance	Conférences téléphoniques et rencontres régulières, réponses à des questions écrites et orales.	– Gestion des risques ESG – Performance économique
Analystes	Dialogue actionnarial, rapports annuels et semestriels, échanges directs.	– Gestion des risques ESG

Il ressort de l'enquête que les répondantes et répondants associent avant tout la durabilité à l'aspect environnemental, alors que les critères sociaux et de gouvernance – équité dans des postes de direction, égalité salariale ou modèle de travail – sont considérés comme une condition élémentaire pour une société de service financier telle que la Vaudoise.

En général, les participantes et participants associent la Vaudoise Assurances à la durabilité dès lors que cette industrie place la prévention des sinistres et des risques, comme le changement climatique, au cœur de son métier. C'est pourquoi les parties prenantes encouragent la Vaudoise à adapter sa stratégie d'investissement et sa gamme de produits d'assurances selon les critères ESG. Parmi les sujets les plus dominants, elles accordent de l'importance à l'investissement durable, aux excellentes conditions de travail et à un nouveau modèle d'organisation de travail, aux mesures et produits d'assurances adaptés aux risques liés au changement climatique, à la transparence, à l'éthique des affaires et au soutien de partenaires durables.

L'analyse des forces et des faiblesses de la Vaudoise du point de vue de la durabilité a permis de souligner que le groupe de personnes interrogées considère que la Compagnie est attentive aux besoins des communautés au sein desquelles elle interagit. Elle dispose également d'une excellente image auprès du public comme de ses employées et employés. Le panel juge que son identité coopérative et sa solide base financière font d'elle un acteur idéal pour sensibiliser le public au développement durable. De plus, il estime qu'elle doit saisir les opportunités du marché pour développer des produits qui bénéficient au développement durable et ancrer cette nouvelle manière de penser au sein de l'entreprise.

Engagements

GRI 2 – 23
GRI 2 – 24

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

La mise à disposition d'un Code de déontologie¹ permet aux collaboratrices et collaborateurs de s'orienter sur les valeurs éthiques et sert de guide pour les relations avec les clientes et clients, les partenaires commerciaux et les collègues de travail. Ce code définit ce qui est autorisé ou non au sein de l'entreprise. La confiance des différentes parties prenantes est ainsi renforcée. Grâce à une éthique des affaires irréprochable, la Vaudoise souhaite contribuer à un climat commercial sain. Le respect de ces normes aide également la Compagnie à limiter les risques financiers en incitant les collaboratrices et collaborateurs à agir correctement et à respecter la loi. La Vaudoise entend ainsi remplir les conditions d'une diligence raisonnable, du principe de précaution et du respect des droits de l'homme.

¹ [Code de déontologie](#)

GRI 2 – 28 Dans ses activités, elle tient compte des normes et cadres internationaux en matière de durabilité, notamment les Principes pour l'investissement responsable (PRI), le Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise d'économiesuisse, les Lignes directrices Gouvernance coopérative, le Directive Corporate Governance de la Bourse suisse SIX Swiss Exchange et la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT).

La Vaudoise est également membre de diverses associations: l'Association Suisse d'Assurances (ASA), la Fondation suisse pour le climat, dont elle est membre fondateur, CEO 4 Climate, l'Association suisse des cadres, Idée Coopérative, le Centre patronal vaudois, la Chambre du commerce et d'industrie du canton de Vaud et la Chambre vaudoise de immobilière. Elle est partenaire de la plateforme Entreprise for Society E4S depuis 2022.

La gouvernance autour de la durabilité

GRI 2 – 12
GRI 2 – 13

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

Pour la mise en place de la stratégie climatique et d'un bilan carbone complet, dont les responsabilités touchent différents piliers de la stratégie de durabilité, le Chief Investment Officer a été nommé en tant que sponsor. Par ailleurs, des thématiques de durabilité transverses qui cha-peautent les domaines de responsabilité des différents piliers de la stratégie de durabilité ont été identifiées. Ces dernières sont déterminantes pour honorer l'engagement de la Vaudoise d'ancrer les actions de durabilité au sein de toute l'entreprise. Il s'agit du Risk Management ESG, de la veille législative ESG et des actions de communication avec les parties prenantes internes et externes. Sous la conduite de la Secrétaire générale, un comité opérationnel coordonne les activités de durabilité transverses. Il propose et coordonne par ailleurs l'implémentation de la stratégie et du reporting de durabilité. Le comité opérationnel organise, directement ou en collaboration avec les Content Owners des thèmes matériels de durabilité, divers événements tout au long de l'année.

Le comité opérationnel coordonne également les travaux du groupe de travail Durabilité. Ce dernier est composé de membres représentant les différents départements de l'entreprise. Les membres du groupe de travail Durabilité sont nommés par les sponsors des différents piliers ou de l'axe transverse de durabilité en fonction des thèmes matériels de durabilité de leur domaine d'expertise.

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

Groupe de travail Durabilité (Content Owners, CO)

Content management et reporting des thèmes matériels

		1	2	3	4	5
		Assureur engagé	Investisseur responsable	Employeur motivant	Entreprise citoyenne	Gestion consciente des ressources et du climat
Conseil d'administration	Comité opérationnel Durabilité	Proposer et coordonner l'implémentation de la stratégie et du reporting de durabilité	Gestion des risques ESG	Placements durables	Environnement de travail	Engagement socio-culturel
		ESG Risk Management	Cybersécurité et protection des données	Diversité et égalité des chances		Énergie
		Veille législative ESG	Performance économique	Éducation et formation		Empreinte carbone
		Actions de communication interne et externe	Produits et services			Achats durables

Comité opérationnel Durabilité

Thématiques transverses	Responsable
Proposer et coordonner l'implémentation de la stratégie et du reporting de durabilité	Secrétariat général, sous la conduite de la Secrétaire générale
ESG Risk Management	Risk Office
Veille législative ESG	Compliance Officer Groupe
Actions de communication parties prenantes internes et externes	Communication institutionnelle

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

Groupe de travail Durabilité

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

La structure générale de la gouvernance à la Vaudoise est détaillée dans le rapport annuel de l'entreprise en pages 36 à 64.

Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts

GRI 2 – 12
GRI 2 – 13
GRI 2 – 14

Les membres du Comité de direction, avec le concours des membres de la Direction élargie (cheffes et chefs de division et cadres supérieurs) proposent la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de l'entreprise au Conseil d'administration dans le cadre d'une planification stratégique triennale. Les valeurs d'entreprise ont par ailleurs été élaborées avec le concours de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

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

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

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

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

Sur la base des objectifs quantitatifs en lien avec la durabilité qui ont été fixés pour 2023 à 2025, le suivi régulier des objectifs stratégiques par le Comité de direction et le Conseil d'administration inclut que ce dernier s'auto-évalue au minimum tous les trois ans. Il est prévu d'engager une consultante ou un consultant externe indépendant pour procéder à une évaluation du travail du Conseil d'administration tous les cinq ans. L'auto-évaluation et les remarques du Conseil sont discutées en fin d'année. Un plan de mesures est discuté à la séance stratégique du Conseil d'administration du mois de janvier en cas de mesures d'amélioration à prévoir.

Communication des préoccupations critiques

GRI 2 – 16
GRI 2 – 17
GRI 2 – 18

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

Politiques et processus de rémunération

GRI 2 – 19

En ayant opté pour une stratégie de durabilité, les objectifs stratégiques incluent une composante liée aux critères de durabilité. Les membres de la Direction concernés ont des objectifs stratégiques en lien avec le management de la durabilité qui impactent leur rémunération long-terme.

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

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

Assurance externe

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

Processus de remédiation des impacts négatifs

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



Assureur engagé

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

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

Gestion des risques ESG

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

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

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



Risques environnementaux

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



Risques sociaux

- Risques liés à la protection des employées et employés
- Risques liés à la protection des droits de l'homme



Risques de gouvernance

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

Les risques ESG peuvent entraîner des impacts en termes de produits et services d'assurances: la qualité des solutions proposées est essentielle pour assurer la rentabilité et la continuité de l'entreprise, ainsi que la confiance de la clientèle à l'égard de l'entreprise. Les changements climatiques et démographiques comportent des risques supplémentaires qui entraînent une augmentation significative de la fréquence et du coût des sinistres. Il s'agit d'un défi actuel de première importance tant pour les assureurs que pour les collectivités publiques.

La politique de gestion des risques et les lignes directrices opérationnelles du Groupe déterminent le cadre de gouvernance et le dispositif de gestion des risques, qui comprend également un système de contrôle interne. La Vaudoise dispose d'un cadre de gouvernance et de réglementation interne pour la gestion des risques qui garantit l'intégration de ces questions dans les activités courantes de l'entreprise. Des politiques et procédures sont en place pour garantir le respect des normes et réglementations légales et prudentielles en matière de gestion des risques, notamment en ce qui concerne la sécurité et la continuité des activités.

La Vaudoise est supervisée par l'Autorité fédérale suisse de surveillance des marchés financiers (FINMA) et est soumise aux dispositions légales applicables aux entreprises d'assurances suisses. Celles-ci sont définies dans sa politique de compliance. Elles comprennent notamment les dispositions de la Loi fédérale sur la surveillance des entreprises d'assurances (LSA) et son ordonnance, la Loi fédérale sur le contrat d'assurance (LCA) ainsi que des réglementations spécifiques applicables à certains de ses produits (p. ex. la Loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)).

En ce qui concerne les efforts volontaires, la Vaudoise s'inspire, pour la gestion des risques ESG, des Principes pour l'assurance durable des Nations Unies et des recommandations du Conseil de stabilité financière (CSF) sur le reporting de la Task-force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD). Des lignes directrices internes sur la base du CSF et la TCFD seront élaborées courant 2023.

Les impacts

GRI 3 – 3

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous :

Risques financiers liés au changement climatique



Parties prenantes impactées: Toutes les parties prenantes
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services

La Vaudoise inclut les phénomènes météorologiques extrêmes tels que la pluie et les fortes chaleurs dans l'analyse des risques de la Compagnie.



Parties prenantes impactées: Toutes les parties prenantes
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services, les investissements (et pratiques d'achat)

Des événements plus graves qu'estimés dans l'analyse des risques ou non prévisibles (risques supplémentaires en termes de dommages matériels ou accidents) peuvent survenir en raison des conditions météorologiques extrêmes. En cas de détérioration de la fréquence des événements naturels extrêmes, il pourrait être difficile ou très coûteux d'acheter une couverture de réassurance. En conséquence, certains risques pourraient potentiellement devenir plus difficilement assurables, ce qui pourrait avoir un impact sur les produits et services offerts à la clientèle. Cet impact est susceptible de se produire avec une probabilité croissante si le réchauffement climatique continue à augmenter.

Risques financiers liés au changement démographique



Parties prenantes impactées: Toutes les parties prenantes
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services, les investissements (et pratiques d'achat)

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



Parties prenantes impactées: Toutes les parties prenantes
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services, les investissements (et pratiques d'achat)

Malgré une analyse approfondie, des développements démographiques non pris en compte ou émergents peuvent potentiellement apparaître, générant des impacts économiques.

Risques financiers liés aux produits



Parties prenantes impactées: Toutes les parties prenantes
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services, les investissements (et pratiques d'achat)

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



Parties prenantes impactées: Les clientes et clients, les sociétaires
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services, les investissements (et pratiques d'achat)

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

Objectifs, valeurs et normes

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

Pour cette raison, la Vaudoise a pour objectif d'évaluer, d'ici 2025, les implications financières et réglementaires des évolutions liées aux changements climatiques et aux mutations sociétales ainsi que les autres risques et opportunités associés et des risques liés aux produits. De plus, l'assureur révisé régulièrement les hypothèses sous-jacentes. Ceci permet de prendre en compte le contexte de durabilité en assurant la stabilité financière de l'entreprise. Les objectifs sont fixés par rapport à la Politique de gestion des risques, de l'appétence au risque et aux exigences réglementaires.

Conformément à la législation en vigueur (c'est-à-dire les nouveaux art. 964 bis et suivants CO, modifiés par le contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables), la Vaudoise s'est fixé comme objectif d'établir en 2025 un premier rapport TCFD sur l'année 2024.

Mesures

GRI 3 – 3 Risques financiers liés au changement climatique

L'entreprise intègre dans son dispositif de gestion des risques des scénarios liés aux changements climatiques. Sur cette base, elle peut évaluer l'exposition de son portefeuille d'assurances à ce type de risques et anticiper les mesures de mitigation adéquates. Concernant les risques financiers de transition, le Département Asset Management tient compte des éléments ESG dans l'allocation stratégique des placements (voir chapitre Investisseur responsable).

Risques financiers liés au changement démographique

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

Risques financiers liés aux produits

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

Mesures générales concernant tous les impacts

Analyse et contrôle continus des risques

Chaque semestre, le Risk Office évalue les implications financières et réglementaires du changement climatique et des évolutions liées aux mutations sociétales pour l'entreprise, ainsi que les autres risques et opportunités associés, et évalue les risques liés aux produits et révisé régulièrement les hypothèses sous-jacentes. Une réunion a lieu au moins une fois par an entre le Risk Office et les responsables risques lignes afin d'identifier les risques dans les différents secteurs d'activité et d'en discuter. Les nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs qui assument le rôle de responsable risque ligne bénéficient d'une initiation ad hoc et d'une formation dédiée.

Sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs

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

Responsabilités, ressources et processus

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

Le processus formel de gestion des risques est organisé par le Risk Office, sous la responsabilité du CRO. Des séances régulières ont lieu en plénum ou avec les responsables des risques individuels au sein des divisions. L'objectif du processus est de promouvoir une culture de la gestion active des risques au sein de la Vaudoise et d'augmenter le degré de maturité de la gestion des risques de manière générale. Pour la gestion opérationnelle, le Comité de gestion des risques d'entreprises (ERM) s'appuie sur le Risk Office. Il emploie en outre deux collaborateurs dans le Risk Office et, en principe, un ou une responsable risques ligne (RRL) par division ou unité d'état-major. Le responsable du controlling du Groupe et du système de contrôle interne le soutient également dans sa tâche et une personne se charge du controlling des investissements. La responsabilité existe indépendamment des évaluations de performance, la rémunération variable des fonctions Gestion des risques n'est pas directement liée aux affaires commerciales de l'entreprise. Les risques les plus importants sont ensuite revus avec le CRO et les directrices et directeurs de département compétents. Ces derniers valident le risque résiduel supporté par l'entreprise ou demandent l'implémentation de mesures de réduction du risque additionnelles. Une synthèse des risques est ensuite dressée et présentée au Chief Executive Officer (CEO), au Comité de direction (COD) et au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration (CAR). En outre, un groupe de travail piloté par le CRO rédige un rapport ORSA (Own Risk and Solvency Assessment). L'objectif de ce rapport est de fournir au Conseil d'administration et à la Direction une vision agrégée et prospective des risques (y compris un scénario de risque climatique).

La Vaudoise dispose d'un budget distinct consacré à la gestion des risques, qui s'appuie sur le logiciel Enablon. Le programme a établi un registre des risques au niveau de l'entreprise qui est complété et mis à jour par les gestionnaires de risques des unités opérationnelles.

Le Risk Office et le CRO, lors de la revue des risques, évaluent l'efficacité des mesures de réduction des risques définies par les RRL. La Vaudoise a défini une échelle de maturité du dispositif ERM (Enterprise Risk Management) et SCI (Système de contrôle interne). Chaque année, le Risk Office élabore un rapport annuel contenant une évaluation du niveau de maturité ERM et SCI sur la base des standards reconnus au niveau international. Une fois les mesures correctives implémentées, les éventuels contrôles mis en place rentrent dans le cycle ordinaire de gestion des risques documenté dans le logiciel de gestion des risques de l'entreprise et sont réévalués annuellement. Les RRL sont impliqués dans la revue de l'efficacité des contrôles dans le cadre des entretiens organisés par le Risk Office.

Le système de gestion des risques est supervisé par le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration, qui s'appuie sur la fonction de révision interne. Il réalise des missions d'audit sur la base d'une planification périodique. L'Autorité de surveillance peut ponctuellement effectuer des audits prudentiels, voire réaliser des inspections sur site afin de vérifier l'efficacité du dispositif de gestion des risques. La Vaudoise recense périodiquement les dommages opérationnels et les incidents informatiques; au travers d'un processus de suivi de ces incidents, des mesures correctives sont systématiquement implémentées. La revue externe est également un

élément utile à cet égard, car elle met régulièrement en évidence les possibilités d'amélioration. De plus, des suggestions d'amélioration dans le domaine de la gestion des risques peuvent être adressées au Risk Office par e-mail, par téléphone, en personne ou par courrier. En cas de questions, les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser à tout moment au Risk Office. Ce dernier a mis en place un canal pour signaler les dommages opérationnels. Il reçoit ainsi régulièrement de la part des départements les informations concernant les dommages opérationnels de plus de CHF 50'000.– et peut les suivre via la plateforme de gestion des risques Enablon.

La Vaudoise a adopté des approches lui permettant d'atténuer ou, si possible, de prévenir des impacts négatifs systémiques. Elle favorise entre autres les échanges avec de multiples partenaires pour promouvoir les impacts positifs, prévenir les impacts négatifs liés à ses activités, ses produits et ses services ainsi que pour échanger sur les meilleures pratiques. En tant que membre de diverses associations (voir la section « Engagements » en page 15), la Vaudoise se garantit un accès direct à ces parties prenantes. Afin de renseigner ses clientes et ses clients conformément à la loi, elle leur remet une fiche d'information avant la conclusion du contrat qui contient les informations clés concernant la solution d'assurance qui leur est proposée. Parmi ces informations figure l'entité qui peut être tenue responsable des négligences, des fautes ou de conseils erronés dans le cadre de la distribution du produit. Des fiches d'information qui renseignent la cliente ou le client potentiel sur les risques liés aux produits sont en outre remises spécifiquement dans le cadre du conseil lié aux produits d'assurances vie avec une composante d'épargne. En termes de partenariat, la Vaudoise réévalue la poursuite de la collaboration avec un partenaire (notamment de distribution de produits d'assurances) lorsque les conditions-cadres fixées ne sont plus respectées ou lorsque les standards de qualité ne sont plus remplis.

Indicateurs

La Vaudoise ne dispose actuellement d'aucun indicateur pour mesurer les risques financiers liés au changement climatique et à l'évolution démographique. Elle prévoit d'élaborer un indicateur pour le prochain rapport.

Perspectives

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

Le Groupe envisage, sur l'année 2023, de formaliser un concept de gestion des risques ESG complètement intégré dans le processus ERM du Groupe. Il vise à mieux prendre en compte la dimension RSE dans l'identification, l'évaluation et la mitigation des risques.

Cybersécurité et protection des données

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

GRI 3 – 3 La cybersécurité et la protection des données constituent aujourd'hui des sujets importants, étroitement liés, sur lesquels la Vaudoise se penche attentivement. Garantir la sécurité des données et du système d'information pour ses parties prenantes est primordial pour la Vaudoise, car ses relations commerciales reposent sur le professionnalisme et la confiance. La protection des données découle d'un droit fondamental, dont la protection nécessite des mesures de sécurité et de gouvernance qui renforcent la confiance des clientes et clients ainsi que des collaboratrices et collaborateurs. Agir de manière éthique et en lien avec le respect de la personnalité de chacun est une valeur fondamentale que la Vaudoise entend incarner au quotidien. La Compagnie reconnaît que le système d'information est un actif critique sur lequel repose sa capacité à maintenir et développer ses activités. Il est donc essentiel de le protéger. Pour cette raison, elle définit, implémente, maintient et évalue continuellement un programme de sécurité de l'information complet, composé notamment de directives, de procédures et d'initiatives ou de projets.

Elle s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables (cf. sous-chapitre suivant pour plus de détails) en matière de protection et de sécurité des données. Elle a adopté différentes politiques, directives et règlements internes en ce sens. En matière de protection des données, la Vaudoise a pour objectif un strict respect du cadre légal suisse, voire européen. Pour la thématique de cybersécurité, la Compagnie s'appuie non seulement sur les règles en vigueur comme la Loi fédérale sur la protection des données (LPD) et les directives de la FINMA, mais également sur les «best practices» de l'industrie. La Vaudoise n'est pas directement impactée par des instruments intergouvernementaux mais respecte toutes les règles auxquelles elle est soumise à travers l'État. Cela inclut notamment les accords internationaux relatifs à la protection de la vie privée.

Les impacts

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

Cybersécurité et protection des données

	Parties prenantes impactées : Toute personne physique ou morale ayant un lien (généralement contractuel) avec la Vaudoise Activité à l'origine de l'impact : Travail mené dans le but de protéger les données et les systèmes	La Vaudoise s'assure que la protection des données personnelles est garantie. De plus, elle fait appliquer les règlements et directives concernant le traitement des données personnelles et sensibilise et forme à la protection des données, assure le respect des règles sur la protection des données (LPD, RGPD) et réfléchit activement aux risques liés à la protection des données. En outre, elle sensibilise les collaboratrices et collaborateurs au thème de la cybersécurité et prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du système d'information et la continuité de ses affaires.
	Parties prenantes impactées : Toute personne physique ou morale ayant un lien (généralement contractuel) avec la Vaudoise Activité à l'origine de l'impact : Acte de malveillance envers la Vaudoise	Il pourrait arriver qu'une cyberattaque contre l'entreprise, qu'un incident de sécurité informatique ou qu'une violation de la sécurité des données personnelles mette en péril la réputation de la Vaudoise et la continuité de ses activités. Les clientes et clients pourraient également être lésés à la suite d'un vol ou de la divulgation de leurs données personnelles.

Impact:  Positif  Négatif  Effectif  Potentiel  À court terme  À long terme

Objectifs, valeurs et normes

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

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

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

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

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

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

Mesures

GRI 3 – 3 **Cybersécurité et protection des données**

Formation des collaboratrices et collaborateurs

Chaque nouvelle recrue doit suivre une formation e-learning obligatoire sur le thème de la protection des données. Une formation spécifique sur la gestion des risques de protection des données a été mise à disposition en fin d'année 2022 et sera obligatoire pour une partie des collaboratrices et collaborateurs.

Application OneTrust pour assurer la sécurité des données

La Vaudoise a souscrit à la licence de l'application OneTrust, un logiciel de gestion de la protection des données, afin de gérer cette activité au mieux et de manière professionnelle.

Programme intitulé «Protège mes données»

De 2020 à 2022, la Vaudoise a mené un programme intitulé «Protège mes données» qui visait à augmenter le niveau de maturité de l'entreprise sur le sujet de la protection des données personnelles.

Journée de la protection des données

Chaque année, la Vaudoise célèbre la Journée de la protection des données le 28 janvier pour sensibiliser ses collaboratrices et collaborateurs à cette thématique.

Système adaptatif

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

Détection préventive

La planification et l'exécution d'exercices de gestion de crise simulant une cyberattaque permettent d'entraîner la gestion et d'identifier les zones d'amélioration. Des tests d'intrusion sont organisés afin de déceler des failles, dont la Vaudoise ignore l'existence et de pouvoir y remédier. Une solution de «data loss prevention» (DLP) est en place pour détecter d'éventuelles fuites de données.

Accès sécurisé

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

Sensibilisation aux risques

Des campagnes de phishing régulières ainsi que des modules de formations sur cette thématique sont organisés périodiquement pour les collaboratrices et collaborateurs afin de les sensibiliser aux risques.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

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

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

Afin d'améliorer la protection des données, la Vaudoise a mis à disposition un budget pour financer le programme «Protège mes données» de 2020 à 2022. Celui-ci s'appuyait sur une équipe de projet dédiée. Par ailleurs, comme décrit ci-dessus, elle utilise un outil de gestion de la sécurité des données. Les responsabilités et les budgets pour remédier, de manière générale, aux risques de protection des données sont dans les lignes métiers.

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

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

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

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

Les moyens engagés ont été significativement augmentés en 2022 pour permettre d'atteindre les ambitions que la Vaudoise s'est fixées dans ce domaine. La Transformation digitale dans laquelle la Vaudoise s'est engagée a des implications significatives sur la stratégie de sécurité, que la Vaudoise est en mesure de relever. L'évaluation des mesures est effectuée par un contrôle interne, un audit interne et par les auditeurs externes. Le CISO et le CPO surveillent régulièrement l'efficacité des mesures.

Indicateurs

GRI 3 – 3 La qualité de la protection des données est mesurée sur la base du nombre de procédures initiées par les autorités à l'encontre de la Vaudoise. Au cours des trois dernières années, aucune procédure de ce type n'a été initiée par les autorités. Afin de garantir cette protection des données, les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent des formations e-learning qui ont été suivies par tout le personnel au cours des trois dernières années. En outre, des campagnes de phishing internes sont réalisées pour sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs. Le nombre de campagnes de ce type a constamment augmenté et s'élève à sept en 2022.

Perspectives

Les mesures définies dans le cadre du projet «Protège mes données» ont commencé à être introduites en 2022. La Vaudoise estime qu'elle a ainsi sensiblement amélioré son niveau de maturité en matière de protection des données et continuera ses efforts à l'avenir pour se perfectionner.

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

Performance économique

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

GRI 3 – 3



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

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

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

Les impacts

GRI 3 – 3

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous:

Profit de l'entreprise



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

Activité à l'origine de l'impact: Les produits et services, les investissements

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

Partage du profit avec la communauté



Parties prenantes impactées: Sociétaires, investisseurs, collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients, associations et organisations, représentantes et représentants politiques, société suisse

Activité à l'origine de l'impact: Les produits et services, les investissements

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

Objectifs, valeurs et normes

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

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

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

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

Mesures

GRI 3 – 3 **Profit de l'entreprise**

La poursuite de la croissance rentable du cœur de métier et la performance financière du Groupe constitue l'une des priorités stratégiques de la Vaudoise. Des objectifs stratégiques déclinés en plans d'action ont été mis en place afin de réaliser des résultats financiers de qualité en regard de l'appétit aux risques et des conditions du marché afin de maintenir une capitalisation supérieure à la moyenne du marché suisse (voir « Chiffres clés » en pages 12 à 13 du rapport annuel).

Partage du profit avec la communauté

Participation des collaboratrices et collaborateurs aux bénéfices

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs avec un contrat à durée indéterminée est directement associé à la performance de l'entreprise au travers d'une participation aux résultats. Celle-ci est dépendante du résultat ajusté au niveau du Groupe (VOP pour Vaudoise Operating Profit), qui exerce également une influence sur la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs en tant qu'objectif commun pour une grande partie d'entre eux. La Vaudoise a atteint son objectif VOP à 100 % en 2022 et a ainsi pu distribuer une prime de CHF 600.- à chaque collaboratrice et collaborateur.

Participation des clientes et clients

La Vaudoise redistribue également une part de ses bénéfices à ses clientes et clients. Conformément à la stratégie coopérative poursuivie par le Groupe, Vaudoise Générale procède depuis 2011 à une redistribution des excédents non-vie à ses assurées et assurés sous forme de rétrocession des primes, en alternance avec les assurances Véhicules à moteur et RC/Choses. Pour les assurances non-vie, le montant de la redistribution s'élève au total à CHF 43 millions, ce qui représente un rabais de prime de 20 % pour les assurées et assurés RC/Choses et Animalia en 2023-2024. Depuis 2011, cette stratégie aura permis la redistribution de plus de 360 millions d'ici au 30 juin 2024. La Vaudoise communique activement sur sa politique de redistribution des excédents.

Redistribution aux actionnaires et sociétaires

Le dividende redistribué aux actionnaires a été augmenté graduellement depuis plusieurs années. Il est passé de CHF 16.– pour l'exercice 2020 à CHF 18.– pour l'exercice 2021. Cette tendance se poursuit pour l'exercice sous revue, avec l'augmentation du dividende redistribué de CHF 2.–, à CHF 20.–. Les actionnaires participent ainsi chaque année au bénéfice de l'entreprise, ce qui renforce leurs liens avec la Vaudoise et les incite à continuer d'investir dans celle-ci. Un rapport sur la situation financière des sociétés opérationnelles du Groupe (Vaudoise Générale et Vaudoise Vie), ainsi qu'une présentation des résultats annuels aux Assemblées générales sont effectués. En outre, un communiqué de presse et le rapport annuel sont accessibles au public sur le site internet de la Vaudoise.

Les assurées et assurés ayant acquis des parts sociales de CHF 100.– (10 maximum) ont été rémunérés CHF 6.– par part sociale.

Initiatives visant à soutenir la performance économique dans la société

Outre la redistribution équilibrée du bénéfice de l'entreprise décrite plus haut, la Vaudoise participe également à des actions spécifiques additionnelles lorsque la situation le demande. Durant la pandémie de Covid-19, la Vaudoise a par exemple contribué au lancement de DireQt, une plateforme web inédite qui soutient financièrement les indépendants et les PME suisses. Elle soutient également le site de [Local Heroes](#) qui a mis en avant les producteurs et commerçants locaux durant la période de la pandémie et continue son aventure actuellement.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

Le calcul de la performance financière de la Vaudoise est du ressort du Chief Financial Officer (CFO). Le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration est chargé de suivre l'évolution des affaires et la situation financière des sociétés du Groupe. Le VOP est calculé par le département Finances et révisé par l'auditeur externe. Il en va de même concernant la publication des résultats annuels et semestriels. Le Conseil d'administration valide les objectifs du VOP, le montant de l'excédent à distribuer aux assurées et assurés et les propositions de dividendes aux Assemblées générales de Vaudoise Assurances Holding SA et de Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative. Le Comité de direction est responsable du pilotage opérationnel du Groupe. Le chapitre Gouvernance du rapport annuel 2022 en pages 36 à 64 expose plus de détails à ce sujet.

Pour toute question relative à la performance économique, y compris pour les réclamations, les investisseurs et les autres parties prenantes peuvent envoyer un e-mail à investor@vaudoise.ch. Les actionnaires et les sociétaires peuvent également inscrire des objets à l'ordre du jour des Assemblées générales.

Indicateurs

GRI 3 – 3
GRI 201 – 1

La Vaudoise a réalisé un très bon résultat pour l'exercice 2022. Le chiffre d'affaires a augmenté de 7,9% à CHF 1,3 milliard, le bénéfice net consolidé atteint les CHF 130,8 millions et le ratio combiné non-vie s'établit à 93,4%. Les fonds propres sont en baisse de 7,0% à près de CHF 2,3 milliards et le Swiss Solvency Test des sociétés opérationnelles s'est révélé près de trois fois supérieur au niveau requis par l'autorité de surveillance.

En 2022, le Groupe a poursuivi sa stratégie de placement essentiellement basée sur des catégories de placement assurant un revenu régulier, une durée élevée et une large diversification des investissements. En 2022, la résilience du portefeuille d'actions accompagnée de bons résultats sur titres à revenus fixes et de l'immobilier ont permis l'atteinte de résultats financiers favorables, le rendement net des placements s'étant élevé à 1,5%.

Au total, CHF 21 millions ont été redistribués aux actionnaires en 2022 pour l'exercice 2021. Les dividendes payés sur les titres cotés (actions nominatives B) représentent un payout ratio de 39,2% (dividende par rapport au bénéfice net par action).

Perspectives

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

Produits et services

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

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

GRI 3 – 3



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

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

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



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

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

Assurance non-vie

Les produits d'assurance et les prestations de services sont au centre des activités d'assureur de patrimoine et de personnes. La Vaudoise conseille et offre aux particuliers, aux indépendants et aux petites et moyennes entreprises des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et d'hypothèques. Dans ce cadre, elle assure la couverture de risques et les conséquences tant économiques et sociales qu'écologiques lors de la survenance d'un sinistre. Elle répond ainsi aux besoins correspondants de ses clientes et clients, tout en se conformant au cadre réglementaire en vigueur (p. ex. LCA, LSA, LAA, LPGA, LPD, etc.). Lors du développement de ses produits, services et processus, la Vaudoise veille en effet à intégrer des composants durables, ceci tout au long de la chaîne de valeur. Elle intègre en outre des couvertures de protection juridique gratuites en partenariat avec Orion, Protection juridique, dans ses produits Véhicules à moteur et RC/Choses assurances, garantissant ainsi un accès à la justice à ses assurées et assurés.

Assurance de personnes non-vie et vie individuelle

La Vaudoise a à cœur d'aller au-delà du rapport prestations-primaires et de développer des services dans le domaine des assurances de personnes non-vie pour les entreprises ainsi que leurs collaboratrices et collaborateurs. Elle s'en est donné les moyens en développant d'abord le Corporate Health Management puis le Corporate Health Services (des services dans le domaine de la gestion de la santé pour toutes les entreprises en Suisse, où qu'elles soient assurées). Ces services sont une vraie valeur ajoutée tant pour les employeurs assurés que pour leurs collaboratrices et collaborateurs.

Vaudoise Vie individuelle intègre dans ses solutions de prévoyance, qu'il s'agisse des services de conseil ou des produits proposés, une qualité conforme aux réglementations en vigueur en visant à protéger sa clientèle.

Qualité et labelling des produits

La Vaudoise se conforme aux lois fédérales qui régissent les activités des compagnies d'assurances suisses et leurs produits afin de garantir la qualité de ses produits. L'application de ces lois est obligatoire pour les compagnies d'assurances en Suisse. De plus, toutes les conseillères et tous les conseillers suivent une formation sur la gestion des risques et de la qualité, ainsi qu'une formation compliance sur son Code de déontologie. Par ailleurs, le respect des circulaires FINMA qui impose dans certains cas une soumission pour validation de nos solutions avant de les proposer à nos clientes et clients garantit que nous protégeons notre clientèle avec des produits conformes à la loi.

La Vaudoise nomme ses produits de manière à ce qu'ils soient immédiatement compréhensibles pour ses clientes et clients potentiels. De plus, des outils digitaux et imprimés permettent à ces mêmes publics, ainsi qu'aux forces de vente, une compréhension rapide des éléments clés sur ces produits d'assurances (art. 3 LCA et art. 45 LSA).

Le thème matériel « Produits et services » consiste en trois impacts: Assurances non-vie (RC, choses, véhicules à moteur, animaux), Assurances de personnes non-vie et Vie individuelle (décès, retraite, accident, maladie, incapacité de gain) et Qualité et labelling des produits.

Les impacts

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

Assurances non-vie



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

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise incite financièrement ses clientes et ses clients à se tourner vers des produits innovants (véhicules et bâtiments moins polluants, etc.) ou des comportements durables (mode de vie sain, etc.), en proposant des primes de risque plus avantageuses ou au travers d'une sensibilisation, conduisant à un comportement plus responsable des assurées et assurés. L'effet reste cependant du ressort de la clientèle et peut varier fortement.

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle



Parties prenantes impactées: Clientèle
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services offerts, politique de gestion des Vaudoise Umbrella Funds

Vie individuelle Épargne

Comme pour les placements financiers gérés pour le compte de ses sociétés, la Vaudoise intègre également le concept de durabilité dans la gestion des Vaudoise Umbrella Funds (fonds de placement pour ses solutions de prévoyance RythmoInvest et Serenity Plan). Pour ce faire, elle favorise les fonds qui pratiquent l'exclusion d'activités controversées ainsi que ceux qui incluent des critères de durabilité.

Corporate Health Management

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



Parties prenantes impactées: Clientèle, partenaires
Activité à l'origine de l'impact: Politique de partenariats

Vaudoise Vie, dans le développement de ses activités autour de ses produits et de ses services, est amenée à collaborer avec des partenaires (p. ex. pour la distribution, l'innovation de produits et de services, la gestion, etc.). Ces partenaires, tout comme la Vaudoise intègrent des éléments de durabilité. Cela pourrait permettre de créer des synergies entre différentes partenaires et d'encourager l'innovation. La Vaudoise qui figure parmi les dix plus grands assureurs en Suisse possède ainsi une marge de manœuvre. Le partenariat avec Orion et l'inclusion de certaines couvertures de protection juridique gratuites contribuent à soutenir l'accès pour toutes et tous à la justice.

Qualité et labelling des produits



Parties prenantes impactées: Clientèle
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services offerts

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



Parties prenantes impactées: Clientèle
Activité à l'origine de l'impact: Produits et services offerts

En lien avec les deux impacts ci-dessus, la Vaudoise a aussi un impact pour le labelling des produits. Elle propose à ses clientes et clients des solutions et des produits de qualité, adaptés dans la mesure du possible à leurs besoins, pour lesquels des informations complètes et transparentes sont également disponibles. Ceci crée une atmosphère de confiance entre la clientèle et l'assureur. Par conséquent cela a un effet effectif positif.

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3 Grâce à l'innovation, la Vaudoise peut tester de nouveaux modèles commerciaux adaptés aux besoins futurs. De ce fait, la Vaudoise s'est fixé quatre objectifs à atteindre jusqu'en 2025. Lors de l'élaboration et/ou du renouvellement de ses produits et solutions d'assurances, la Vaudoise analyse l'opportunité d'intégrer une composante liée au développement durable, que cela soit au niveau d'une couverture ou d'un critère de souscription. La Compagnie souhaite augmenter la durabilité de ses solutions d'assurances et de prévoyance dans la mesure du possible et adapter ses couvertures en fonction des besoins de la société. Le but est de viser zéro cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services par an. Ceci permettrait de tenir compte du contexte de durabilité en assurant la stabilité financière de l'entreprise. L'objectif est de former toutes les conseillères et tous les conseillers selon les normes les plus récentes (p. ex. Cicero) et qu'ils reçoivent une formation (déontologie) tous les trois ans.

La Compagnie se conforme aux diverses lois fédérales applicables à son activité. Afin de garantir la qualité de ses produits, la Vaudoise respecte les lois fédérales qui régissent l'activité des compagnies d'assurances suisses et leurs produits. En font partie les lois suivantes: la Loi sur la surveillance des assurances (LSA) et son Ordonnance, la Loi sur le contrat d'assurance (LCA), la Loi contre le blanchiment d'argent (LBA), la Loi sur la protection des données (LPD) (le règlement général de l'Union européenne sur la protection des données), la Loi sur l'assurance-accidents (LAA), la Loi sur le contrat d'assurance (LCA) et la Loi fédérale sur la mise en œuvre de l'accord FATCA entre la Suisse et les États-Unis (Loi FATCA). La Vaudoise se conforme par ailleurs à l'Échange de renseignements en matière fiscale (EAR/CRS) ainsi qu'aux prescriptions de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) contenues dans les circulaires de celle-ci. Le respect de ces prescriptions est impératif pour toutes les compagnies d'assurances en Suisse. La Vaudoise dispose en outre de directives internes sur les produits et la distribution. Elle informe ses clientes et clients de manière transparente et compréhensible sur ses produits et les aide à prendre des décisions en fonction de leurs besoins.

Mesures

GRI 3 – 3 Assurances non-vie

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise propose aux clientes et clients des incitations financières pour passer à des produits innovants tels que des véhicules moins polluants; les primes de risque sont ainsi plus avantageuses, ce qui incite à un comportement plus responsable des personnes assurées. Dans le même esprit, la Vaudoise encourage ses jeunes clientes et clients âgés de moins de 30 ans à adopter un style de conduite prudent. Elle propose ainsi le produit d'assurances véhicules à moteur Avenue Smart, qui mesure le comportement routier et adapte les primes en conséquence. Dans le cadre du règlement des sinistres, la Vaudoise incite à réparer plutôt qu'à remplacer, en proposant une franchise réduite pour les dommages aux bris de glaces automobiles.

Les intempéries de l'été 2022, certes moins importantes que celles de 2021, ont provoqué des dommages considérables. La Vaudoise s'est mobilisée pour ses clientes et clients, notamment dans le règlement des dommages causés par la grêle. Grâce à ses drive-in régionaux permettant une estimation et une prise en charge rapide des dégâts, de nombreux clientes et clients ont été dédommagés rapidement. Organisés au plus vite dans des lieux au plus près des sinistres, les drive-in mobiles de la Vaudoise permettent de faire inspecter les véhicules endommagés par des experts automobiles et d'obtenir une estimation immédiate du dommage ainsi que des conseils en matière de réparation.

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

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle

Pour les assurances de Personnes non-vie, la Vaudoise souhaite offrir aux clientes et clients une couverture d'assurance adéquate, au-delà de la couverture financière en tant que telle. Dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise, l'innovation contribue, d'une part, à renforcer la fidélisation des clientes et clients par des prestations d'accompagnement dans le domaine de la santé et, d'autre part, à répondre aux besoins des entreprises. Le succès de Corporate Health Management (CHM) pour les entreprises clientes de la Vaudoise a conduit à développer une activité ouverte à toutes les entreprises, le Corporate Health Services (CHS). Ces services, constitués de case et de care managers, s'efforcent de rétablir le plus rapidement possible un retour à la vie normale des collaboratrices et collaborateurs par un suivi proactif et une mise en liaison de toutes les parties impliquées (y compris les assurances sociales).

Les assurances Vie individuelle restent compétitives grâce à une promotion active de l'innovation et à l'intégration de fonds de placement durables. Les produits et solutions permettent ainsi au plus grand nombre de se protéger des aléas de la vie. Grâce aux analyses fournies par le logiciel Logismata (système d'analyse de prévoyance), la cliente ou le client est informé de ses couvertures (et manque de couverture) en cas de décès, d'incapacité de gain et en cas de départ à la retraite. Ces informations lui permettent d'identifier une lacune de couverture potentielle et de combler celle-ci. Toutes les assurances vie contiennent au moins une composante durable, notamment la réduction des lacunes de prévoyance. Le développement de services additionnels à forte valeur ajoutée pour les clientes et clients autour des assurances vie (notamment avec les synergies existantes à l'exemple du Corporate Health Services (CHS) est un axe clé pour accompagner au mieux nos clientes et clients dans l'atteinte de leurs objectifs de prévoyance.

Fonds d'investissement à caractère durable

Comme pour les placements financiers gérés dans le bilan de ses sociétés, la Vaudoise intègre également le concept de durabilité dans la gestion des fonds Vaudoise Umbrella, le fonds de placement pour ses solutions de prévoyance (RythmolInvest) et le Serenity Plan. Elle s'assure que les outils choisis sont conformes à sa politique de placement durable. À cet effet, elle privilégie les fonds qui excluent les activités controversées et ceux qui intègrent des critères ESG dans leur approche. Le chapitre « Investisseur responsable » en pages 42 à 50 présente davantage d'informations à ce sujet.

Qualité et labelling des produits

Discussion des motifs de résiliation

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

Utilisation d'outils numériques pour l'optimisation des besoins

Pour optimiser et personnaliser ses conseils, la Vaudoise recourt à des outils numériques tels que Logismata ou le calculateur de primes en ligne. Elle organise également des webinaires qui permettent à sa clientèle et ses prospects d'obtenir des informations utiles sur les différents risques et les solutions qui existent pour s'en prémunir. En outre, des boîtiers intelligents d'aide à la conduite sont utilisés pour promouvoir une conduite responsable et, par conséquent, réduire la prime qui en découle. Un programme de transformation digitale est également en cours afin d'optimiser les parcours clients et les processus par la numérisation, tout en conservant la proximité qui est une valeur cardinale du Groupe.

Sensibilisation aux nouveaux risques

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

Démarche Wave

Afin d'améliorer nos solutions et l'expérience client à l'aide des meilleures technologies, la Vaudoise a développé une démarche qui place les clientes et clients au centre de ses préoccupations: Wave – We Act for Vaudoise's Evolution.

Responsabilités, ressources et processus

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

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

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

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

Indicateurs

GRI 3 – 3
GRI 417 – 2 Lors de la révision ou du développement de produits/solutions d'assurance, le groupe de travail qui révise les produits analyse l'intégration de critères de durabilité. En 2022, cela a été fait pour 100% des produits/solutions d'assurance.

Concernant l'information sur les produits et services proposés et l'étiquetage de la Vaudoise, aucun cas de non-conformité aux réglementations n'a été rapporté (avertissement, amende et pénalité inclus) en 2022.

Afin d'éviter ces incidents, les conseillères et conseillers sont formés aux normes les plus récentes (p. ex. Cicero). Le pourcentage de collaboratrices et collaborateurs formés a augmenté de manière constante ces dernières années pour atteindre le 98% en 2022.

Perspectives

En 2023, grâce à une gestion continue de l'innovation au sein de la Vaudoise, il sera non seulement possible de soutenir les projets d'innovation existants, mais aussi de motiver les départements internes à s'engager de manière permanente dans l'innovation.

La Vaudoise poursuit également l'intégration systématique des critères de développement durable et de la valeur ajoutée de celui-ci dans ses nouveaux produits et solutions d'assurances. Des informations à ce sujet seront présentées dans le prochain rapport.



Investisseur responsable

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

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

Placements durables

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

GRI 3 – 3



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

Dans le cadre d'une politique de placement responsable, la Vaudoise est attentive aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, notamment les Objectifs 7, 9, 11, 12 et 13. Elle favorise les investissements dans des entreprises bonnes élèves et renonce à investir dans celles qui ne respectent pas certains critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). En parallèle, elle soutient des projets d'infrastructures durables. Dans l'immobilier, la Vaudoise investit dans des sites qui ont une forte demande en immeubles résidentiels et commerciaux et qui sont bien desservis par les transports publics. Elle facilite l'accessibilité de ses immeubles à tous les usagers et usagères. Enfin, elle mise sur la production d'énergie durable dans le cadre de son plan d'action qui vise à réduire l'empreinte carbone de son parc.



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

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

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

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

Les impacts

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

Inclusion



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements

La Vaudoise intègre des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans ses décisions d'investissement. Elle considère notamment les notations ESG de prestataires spécialisés (Ethos, MSCI). Par ce biais, elle investit davantage dans les entreprises avec un bon score ESG au détriment des mauvais élèves en la matière.
 Pour l'immobilier, la Vaudoise intègre également des critères ESG dans la gestion de son parc (cf. Focus thématique: Immobilier).



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements

Les notations ESG reposent sur des méthodologies différentes selon les prestataires et peuvent aboutir sur des appréciations distinctes. La Vaudoise peut ainsi investir dans des entreprises qui ne font pas l'unanimité quant à leur évaluation ESG.
 Pour l'immobilier, les étiquettes énergétiques de certains bâtiments peuvent encore être améliorées par le biais de projets de rénovation.

Exclusion



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements

Il s'agit d'éviter d'investir dans des sociétés qui vont à l'encontre des bonnes pratiques en matière de durabilité, que ce soit dans leur domaine d'activité ou si elles ont été impliquées dans des controverses.



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements

L'impact d'une politique d'exclusion est relativement limité. Si un investisseur se contente de ne pas investir dans certaines entreprises, d'autres le feront. Cette approche n'incite dès lors pas les entreprises à améliorer leurs pratiques. L'engagement est un moyen plus efficace qu'une simple politique d'exclusion (cf. ci-après).

Impact Investing



Parties prenantes impactées: Entreprises, projets spécifiques
Activité à l'origine de l'impact: Investissements

Cela consiste à investir dans des entreprises ou des projets qui améliorent intentionnellement et de manière rentable des objectifs sociaux et/ou environnementaux mesurables. La Vaudoise a investi dans divers projets d'impact (cf. Mesures).

Active Ownership



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées
Activité à l'origine de l'impact: Investissements (actions)

L'active ownership permet à la Vaudoise d'utiliser son influence dans les entreprises avec un potentiel d'amélioration sur des aspects ESG. L'active ownership regroupe deux concepts: «proxy voting» et engagement.

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

Engagement: il s'agit d'instaurer un dialogue sur la durée avec les entreprises qui ont un potentiel d'amélioration. Les ressources et la taille de la Vaudoise étant limitées, elle le fait par le biais d'initiatives collectives d'engagement (cf. Mesures).



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées
Activité à l'origine de l'impact: Investissements (actions)

Il est difficile d'appliquer une politique de droits de vote uniforme entre les différents marchés. Certains ont des barrières opérationnelles qui limitent la possibilité de le faire (p. ex. les marchés émergents). Concernant les initiatives collectives d'engagement, la Vaudoise se contente d'une contribution passive. L'influence de la Vaudoise par le biais de l'active ownership est donc relative.

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements (immobilier, actions, obligations)

La Vaudoise a mis en place un plan d'action pour réduire l'empreinte carbone de son parc immobilier (cf. Focus thématique: Immobilier). Elle souhaite également définir un plan de réduction pour ses portefeuilles actions et obligations à la suite du bilan carbone 2022 revu avec Swiss Climate (cf. chapitre dédié à l'empreinte carbone). Par ce biais, la Vaudoise veut participer à la décarbonisation de l'économie et limiter les impacts du réchauffement climatique sur ses principales classes d'actifs.



Parties prenantes impactées: Entreprises cotées, actifs financiers
Activité à l'origine de l'impact: Investissements (immobilier, actions, obligations)

Même avec un plan de réduction adéquat, l'activité d'investissement représente une partie importante du bilan carbone de l'entreprise.
 Le secteur immobilier est un contributeur important des émissions de CO₂ en Suisse.

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3

Face aux cinq ambitions de sa politique de placements durables, la Vaudoise s'est fixé des objectifs à l'horizon 2025. Ceux-ci sont intégrés au cadre stratégique de durabilité validé par le Conseil d'administration du Groupe:

- Inclusion et exclusion: 100% de ses placements intègrent des critères ESG.
- Impact investing: dans la mesure du possible, elle augmente ses investissements à impact positif jusqu'à 5% de la valeur totale de ses placements.
- Active Ownership (Proxy Voting): elle exerce ses droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dans lesquelles elle détient des actions.
- Active Ownership (engagement): elle établit un dialogue avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci peut être réalisé par le biais d'initiatives collectives d'engagement.
- Empreinte carbone (immobilier): elle s'engage à réduire l'empreinte carbone de son portefeuille immobilier de plus de 30% par rapport au début des mesures en 2014.
- Empreinte carbone (actions et obligations): elle réduit l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions et obligations. Un plan d'action sera mis en place sur la base du bilan carbone 2022.

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

Ces engagements ont été pris de manière volontaire, au-delà des normes et lois en vigueur en Suisse. Face à l'émergence de directives européennes sur la finance durable (NFRD, SFDR, Taxonomie), la Suisse ne compte pas de réglementations similaires. L'Ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques entrera néanmoins en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Celle-ci prévoit que les grandes entreprises suisses seront tenues de mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD), qui sont reconnues sur le plan international. La Vaudoise sera concernée par cette ordonnance.

Mesures

GRI 3 – 3

Inclusion

Actions et obligations

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

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

Prêts

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

Les prêts hypothécaires intègrent indirectement certains critères ESG dans la tarification (influence sur l'évaluation des biens). Un concept est en cours d'élaboration pour rendre durable cette classe d'actifs.

Immobilier et actifs alternatifs

Pour l'immobilier, la Vaudoise a rejoint l'indice SSREI qui intègre 36 critères ESG (cf. Focus thématique: Immobilier). Pour les actifs alternatifs (hedge funds et private equity), des discussions sont en cours avec les gérants externes pour inclure des critères ESG appropriés.

Vaudoise Umbrella Funds (VUF)

Dans le cadre de ses solutions de prévoyance RythmolInvest et Serenity Plan, la Vaudoise gère trois fonds (de fonds) de placements pour le compte de ses clientes et clients: les Vaudoise Umbrella Funds (VUF). À l'instar des actifs financiers gérés pour le compte du Groupe, la durabilité est intégrée dans leur approche de gestion. La plupart des actions suisses et étrangères sont d'ailleurs également investies dans les stratégies précitées. Chaque constituant de fonds a une stratégie ESG qui lui est propre, selon ses spécificités. Depuis 2022, les fiches d'information des VUF comprennent désormais trois indicateurs de durabilité (source MSCI): notation ESG, empreinte carbone, screening des secteurs controversés. Ces fiches d'information sont librement disponibles sur le site internet [vaudoise.ch](https://www.vaudoise.ch).

Exclusion

Secteurs d'exclusion et controverses

Les secteurs d'activités concernés sont l'armement, le tabac, les jeux de hasard, la pornographie, les OGM, le nucléaire, le charbon et les énergies fossiles non conventionnelles. La Vaudoise exclut également les entreprises qui ne respectent pas les normes nationales et internationales selon la liste mise à jour par l'ASIR (Association suisse pour des investissements responsables).

Impact Investing

Investissements ponctuels

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

- Cargo sous terrain: un projet d'infrastructure à l'échelle nationale qui ambitionne de créer un réseau souterrain pour le transport de marchandises afin de relier les grands centres de la Suisse. L'objectif est d'alléger le trafic routier de 40 % et de réduire les émissions de CO₂ grâce à des processus et des véhicules automatisés et respectueux de l'environnement. Un premier tronçon devrait être opérationnel d'ici à 2031, tandis que l'ensemble du réseau de 500 kilomètres devrait être achevé d'ici 2045. Soutenu par Loi fédérale sur le transport souterrain de marchandises, ce projet compte onze actionnaires principaux, dont la Vaudoise.
- AIP Infrastructure II: un fonds danois dédié à des projets d'infrastructures pour la transition énergétique. Les investissements sont réalisés dans le secteur des énergies renouvelables en Europe et en Amérique du Nord. La Vaudoise fait partie du consortium d'investisseurs romands qui a investi dans ce fonds.
- Global Renewable Power III: un fonds qui investit dans des projets d'infrastructure énergétique en Europe, en Amérique du Nord, en Asie et en Australie.

Concernant l'immobilier, la Vaudoise compte trois sites labellisés «Site 2000 watts» (cf. Focus thématique: Immobilier). Ce label distingue les sites à la pointe en matière d'efficacité énergétique, d'énergies renouvelables et de respect du climat, mais aussi au niveau de la mobilité durable, d'un environnement de vie attrayant et de la qualité des bâtiments. Contrairement aux

variantes Minergie, les sites sont régulièrement évalués (tous les quatre ans pour les immeubles en exploitation). L'objectif de cet accompagnement à long terme est de veiller à ce qu'ils continuent à se développer au lieu de ne remplir qu'une seule fois les critères requis.

En parallèle de ces investissements ponctuels, la Vaudoise souhaite élaborer une stratégie sur mesure pour ses futurs investissements d'impact.

Active Ownership

Proxy Voting

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

Engagement

La Vaudoise a rejoint trois initiatives collectives d'engagement :

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

Empreinte carbone

Actions et obligations

Un plan de réduction sera élaboré sur la base du bilan carbone 2022 revu avec Swiss Climate.

Dans l'intervalle, la Vaudoise a participé aux deux dernières analyses de compatibilité climatique de ses portefeuilles selon la méthode PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment). Il s'agit d'une initiative coordonnée au niveau international. En Suisse, comme en 2020, l'étude 2022 a été menée par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) et le Secrétariat d'État aux questions financières internationales (SFI). Au total, 133 établissements financiers ont participé volontairement au test PACTA de 2022. L'étude a démontré une faible exposition aux activités à haute teneur en carbone par rapport aux pairs. Ce constat est valable pour les portefeuilles actions et obligations de la Vaudoise.

Immobilier

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

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

Conformément à la gouvernance du Groupe, le Comité d'investissement du Conseil d'administration évalue la stratégie d'investissement proposée par la Direction et la recommande au Conseil d'administration. Il en va de même pour la politique de placement durable. Le département Asset Management est chargé de l'élaboration de la stratégie à proposer et de son implémentation. Pour atteindre les ambitions fixées, des objectifs annuels associés sont attribués aux responsables d'équipes. Les directives de gestion sont en outre adaptées en intégrant des critères ESG. Le respect de celles-ci par les gérantes et gérants internes et externes est vérifié par l'Investment Controller, qui est rattaché au Chief Financial Officer. La Vaudoise tient compte des aspects liés à la durabilité dans la sélection des gérantes et gérants externes. L'approche de gestion de ces derniers se doit d'être non seulement compatible avec les critères ESG ciblés par la

Vaudoise, mais peut être un facteur décisif dans le choix de l'attribution des mandats.

Le département Asset Management dispose d'un responsable ESG qui assure la mise en œuvre de la politique de placement durable et pilote son évolution en collaboration avec les différentes équipes. Il représente également le département pour les projets transverses liés à la thématique de la durabilité au sein du Groupe. Deux autres collaborateurs ont suivi des formations certifiantes spécialisées dans l'investissement ESG (CFA, EFFAS). En ce qui concerne les ressources externes, le département sollicite des prestataires spécialisés à rémunérer pour leurs services. Au niveau des ressources technologiques, la Vaudoise a accès aux plateformes d'Ethos et de MSCI notamment. Un point de situation annuel est réalisé dans le cadre du rapport de durabilité. L'implémentation de la stratégie fait l'objet d'un suivi régulier par le département Asset Management.

Dans le domaine des investissements durables, un mécanisme informel de plaintes est mis en place. Les questions liées à cette thématique sont relayées au département Asset Management.

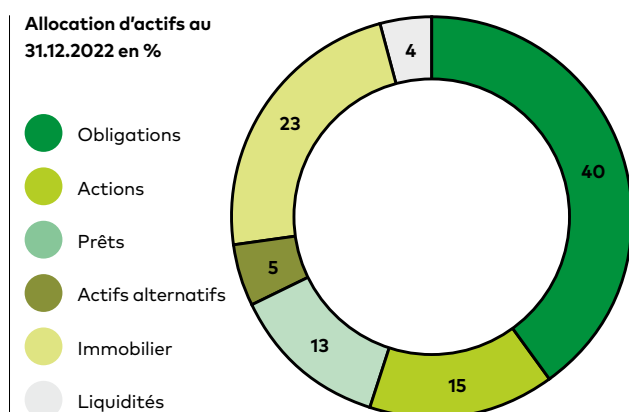
L'approche de la Vaudoise vis-à-vis de la thématique des placements durables a pour vocation d'évoluer avec les bonnes pratiques et de se perfectionner au gré des expériences.

Indicateurs

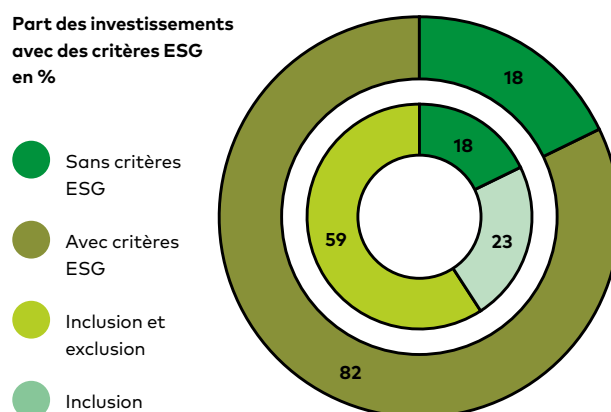
GRI 3 – 3
GRI 305 – 4
FS 11
FS 10

Au 31 décembre 2022, 82% des actifs financiers de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie étaient gérés avec des critères ESG. Ces derniers peuvent impliquer un screening positif (critères d'inclusion) et/ou négatif (critères d'exclusion). Plus précisément, 59% des investissements présentaient un screening positif et négatif et 23% avaient un screening positif. Seul 0,1% des actifs avaient un screening négatif uniquement. Les investissements pouvant s'apparenter à de l'impact représentaient 2,3% de la valeur totale du portefeuille en 2022. Sur l'année, la Vaudoise a interagi sur des questions ESG avec 91% des entreprises de ses portefeuilles actions par le biais d'initiatives collectives d'engagement. De plus, son taux de participation sur ses droits de vote s'est élevé à 92%.

Allocation d'actifs au
31.12.2022 en %



Part des investissements
avec des critères ESG
en %



La Vaudoise a également rapporté les émissions de ses portefeuilles d'actions et d'obligations. Les données brutes ont été extraites de la plateforme MSCI et agrégées par classe d'actifs par Swiss Climate. Les émissions des actions s'élèvent à 105 t CO₂/USD million de chiffre d'affaires. Concernant les obligations, seules les obligations d'entreprises ont été intégrées à l'étude. En raison du manque de données, les obligations souveraines et adossées à des titres hypothécaires ont en effet été exclues. Les émissions des obligations d'entreprises s'élèvent à 43 t CO₂/USD million de chiffre d'affaires. Concernant l'empreinte carbone du parc immobilier de la Vaudoise, elle s'élève à 23 kg CO₂/m² en 2022. À l'instar des années précédentes, celles-ci ont été calculées pour chaque immeuble par le bureau BG Ingénieurs Conseils. Les données 2022 ont été vérifiées par Swiss Climate en vue d'intégrer les émissions financières de la Vaudoise dans son bilan carbone.

À noter que ces mesures d'intensité comprennent les scopes 1 et 2. Une analyse plus détaillée avec les chiffres absolus et les données de scope 3 est disponible dans le chapitre dédié à l'empreinte carbone (voir la section « Émissions financières » en pages 88 à 89).

Perspectives

La Vaudoise entend poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie orientée autour des cinq ambitions, afin de se rapprocher des objectifs à atteindre à l'horizon 2025. Il s'agira également de poursuivre l'amélioration continue de ses pratiques conformément à l'évolution des standards du marché en participant notamment aux prochains reportings des PRI.

Focus thématique: Immobilier

GRI 3 – 3

Dans sa stratégie d'investissements durables pour l'immobilier, la Vaudoise met l'accent sur les critères environnementaux, en particulier la réduction de son empreinte carbone, tout en considérant les aspects sociétaux et de gouvernance afin de soutenir une performance sur la durée.

Elle gère son portefeuille dans ce sens en mettant en œuvre les actions suivantes:

- Un suivi des émissions de CO₂ en réalisant systématiquement un Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB) sur tous ses bâtiments depuis 2014. Depuis cette date, elle vise une réduction de plus de 30 % des émissions liées à l'exploitation du parc d'ici 2025. Ceci en augmentant l'efficacité énergétique et en réduisant la part d'énergies fossiles de son portefeuille. À noter que les émissions de CO₂ sont évaluées selon la méthode standardisée du CECB par un bureau d'ingénieurs: BG Ingénieurs Conseils.
- Un monitoring énergétique de l'exploitation de ses bâtiments est réalisé en partenariat avec la société Energo de manière à optimiser la performance des installations.
- En complément à ces aspects quantitatifs environnementaux, la Vaudoise a décidé de participer au Swiss Sustainable Real Estate Index (SSREI), un indice qui permet la transparence et la comparabilité des portefeuilles immobiliers suisses sur 36 critères de durabilité. Le SSREI est basé sur l'auto-évaluation avec un contrôle par sondage et une certification réalisée par la société SGS.

La Vaudoise sélectionne des projets d'investissement en intégrant des critères de durabilité et privilégie des projets de référence labellisés:

- Elle a participé à la réalisation de plusieurs projets labellisés avec une vision globale de la durabilité: Bâle Erlenmatt, Lenzburg Im Lenz ou Morges Eglantine («Site 2000 watts»), ou encore Liestal Weidmatt (Natur und Wirtschaft). Ceux-ci combinent des critères de haute efficacité énergétique avec des aspects sociétaux favorisant l'esprit de communauté.
- Elle labellise également ses projets de construction selon le label Minergie Eco qui garantit notamment l'utilisation de matériaux sains et intègre des exigences accrues en termes de confort pour les locataires.

Quant aux perspectives pour l'immobilier durable, la Vaudoise cherche à compléter sa vision actuelle en intégrant des critères de résilience des bâtiments par rapport au changement climatique, d'amélioration de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite ou encore de développement de services à valeur ajoutée sociétale.



Employeur motivant

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

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

Environnement de travail

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

GRI 3 – 3



Pour la Vaudoise, ses 1'930 collaboratrices et collaborateurs représentent son bien le plus précieux. Leur bien-être physique et mental est donc primordial. Cet aspect s'inscrit pleinement dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies pour lesquels le travail décent occupe une place essentielle (ODD 8). L'ensemble de la population en âge de travailler devrait avoir la possibilité d'exercer une activité lucrative et de travailler dans des conditions décentes, raison pour laquelle la Vaudoise s'engage, entre autres, fortement en faveur de la réinsertion professionnelle. En proposant des conditions de travail équitables et modernes, la Vaudoise se positionne comme un employeur apprécié et fiable du marché. Elle met un point d'honneur à attirer et à valoriser de nouveaux talents, ainsi qu'à motiver et à fidéliser sur le long terme des collaboratrices et collaborateurs compétents dotés de connaissances techniques rares et spécialisées, grâce à des modèles de travail attractifs.

De plus, la Vaudoise s'engage à la réinsertion professionnelle de personnes souffrant de handicaps physiques ou en proposant des places de stage aux réfugiées et réfugiés et migrantes et migrants. Des informations supplémentaires à ce sujet se trouvent dans le chapitre « Entreprise citoyenne » en pages 71 à 75.

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

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe exercent leurs activités dans le respect de l'ordre juridique, des directives internes et des principes éthiques. Nous défendons nos intérêts dans le respect des principes de loyauté, de transparence et de fiabilité. Des comportements inappropriés peuvent engendrer pour la Vaudoise des inconvénients considérables allant de pertes financières à des atteintes à son image.

Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de respecter les principes formulés dans le code de déontologie ainsi que ceux du règlement du personnel. Les dispositions du Code des obligations (CO) sont également applicables. Notre politique de protection de la santé et du bien-être des collaboratrices et collaborateurs est en cohérence avec les dispositions légales notamment l'article 328 du CO, l'article 6 de la Loi sur le travail (LTr) et l'article 2 de l'Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail (OLT 3).

Les impacts

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

Conditions de travail



Parties prenantes impactées:

Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Santé et bien-être



Parties prenantes impactées:

Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Objectifs, valeurs et normes

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

Les objectifs formulés concernant l'environnement de travail sont volontaires et sont mis en place proactivement. Lors de l'attribution des mandats, la Vaudoise veille à ce que le partenaire respecte la loi. Dans la mesure du possible, elle attribue ses mandats à des entreprises ou particuliers clients.

Concernant la gestion des ressources humaines, la Vaudoise aspire, jusqu'à 2025, à une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs supérieure à 85% et à un turnover net inférieur à 10%. Parmi ses objectifs, elle veille à ce que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs soit directement associée aux résultats de l'entreprise. En outre, elle accorde une grande importance à la sécurité et à la santé au travail.

Mesures

GRI 3 – 3 Conditions de travail

Conditions financières

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

En termes de prévoyance, la Vaudoise finance une prime de CHF 1'000.– pour une assurance de troisième pilier et offre une caisse de pension très avantageuse à ses collaboratrices et collaborateurs.

Infrastructure

Le bien-être et l'efficacité des collaboratrices et collaborateurs passent également par une place de travail bien pensée. La Vaudoise met à disposition de ses collaboratrices et collaborateurs une infrastructure informatique moderne ainsi qu'un aménagement des places de travail et un mobilier de qualité, afin de répondre aux besoins individuels de toutes et tous. Pour le télétravail, la Vaudoise met également à disposition le matériel nécessaire.

Télétravail et exemption de l'obligation de timbrage

Depuis 2021, les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise ont la possibilité de travailler un à deux jours en télétravail par semaine pour autant que leur cahier des charges le permette. Cette flexibilisation, marque de confiance et de responsabilisation envers les collaboratrices et collaborateurs, engendre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De plus, ce mode de travail contribue à une diminution des besoins de mobilité. C'est également dans cet esprit que la Vaudoise a décidé de libérer une partie de ses cadres de l'obligation de timbrer dans la mesure permise par la Loi sur le travail. Pour ce faire, la Compagnie a signé la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) du secteur bancaire.

Communication

Dans le cadre de Worksmart@Vaudoise (initiative visant à favoriser l'organisation autonome du travail, la promotion de modèles de travail flexibles et une meilleure utilisation des ressources et infrastructures), les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de partager leur point de vue sur les mesures mises en œuvre en matière de conditions de travail. Au sein de la Vaudoise, un groupe formé de 24 collaboratrices et collaborateurs a pour mission de représenter les intérêts des différents départements. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs peuvent ainsi soumettre leurs questions ou idées d'amélioration pour l'environnement de travail à l'adresse worksmart@vaudoise.ch. Par ailleurs, la Vaudoise mène une enquête de satisfaction auprès de ses collaboratrices et collaborateurs tous les trois ans ainsi que des enquêtes spontanées en fonction des actualités.

Formation

La Vaudoise a organisé des conférences et des webinaires sur des thèmes allant de l'égalité des sexes, à l'image et l'estime de soi, en passant par les investissements socialement responsables et la durabilité. Chaque mois, la Vaudoise publie un portrait des nouvelles collaboratrices et

nouveaux collaborateurs, qui sont invités à répondre à cinq questions sur leur personnalité.

Congé parental

La Compagnie offre un congé maternité de 18 semaines (contre les 14 semaines prévues par la loi). Les collaboratrices qui travaillent à la Vaudoise depuis plus de trois ans peuvent même compter sur une rémunération de 100 % pour l'ensemble des 18 semaines. Pour celles qui y travaillent depuis moins de trois ans, elles touchent 100 % de leur salaire les 14 premières semaines, puis 80 % pour les quatre semaines supplémentaires. Le congé paternité, rémunéré à 100 %, s'élève à 15 jours.

Santé et bien-être

Santé

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

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

Bien-être

La Vaudoise organise une fois par année une semaine de bien-être au travail, destinée à l'ensemble de son personnel. Dans le cadre de cet événement, des activités telles que des cours de cuisine avec une diététicienne, des massages et des cours de fitness sont proposées. Même en dehors de la semaine du bien-être, la Vaudoise s'implique en faveur de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs (par le biais de conférences, de cours, via l'application mobile Squadeasy par exemple). Par ailleurs, la Vaudoise investit dans la plateforme Whim et est partenaire de PubliBike afin de promouvoir la mobilité durable et permettre à ses collaboratrices et collaborateurs d'effectuer des trajets domicile-travail écologiques et bons pour la santé.

En cas de maladie et d'accidents, la Vaudoise accompagne ses collaboratrices et collaborateurs grâce à un soutien psychologique et un suivi des mesures visant une réinsertion professionnelle la plus adéquate, comme elle le propose à ses clientes et clients Entreprises assurés, en Pertes de gain maladie ou en LAA/CLAA.

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

Enquête

Les enquêtes de satisfaction réalisées tous les trois ans nous permettent de mesurer le bien-être de nos collaboratrices et collaborateurs ainsi que de définir les axes de progrès pertinents.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

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

Un Code de déontologie définit les principales règles de comportement applicables au sein de la Vaudoise. Il clarifie également le soin et la diligence à observer dans les relations d'affaires (clientèle, fournisseurs, partenaires de la Vaudoise, etc.).

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

Le budget permet d'organiser de nombreuses actions en lien avec la santé et le bien-être au travail. Il permet de soutenir les clubs sportifs et culturels de la Compagnie ouverts à toutes ses collaboratrices et tous ses collaborateurs.

En 2022, un audit interne a été mené sur la sécurité au travail. Les auditrices et auditeurs ont confirmé que la politique de protection de la santé et du bien-être des collaboratrices et collaborateurs est pertinente et respecte les directives légales. La comparaison des résultats de l'enquête trisannuelle de 2020 avec ceux de l'enquête menée dans le cadre de la participation de la Vaudoise au Swiss Arbeitgeber Award (2021/iCommit), a permis d'identifier les améliorations suivantes qui sont mieux notées: l'engagement des collaboratrices et collaborateurs et l'équipement de la place de travail. Une enquête de satisfaction sera menée en 2023.

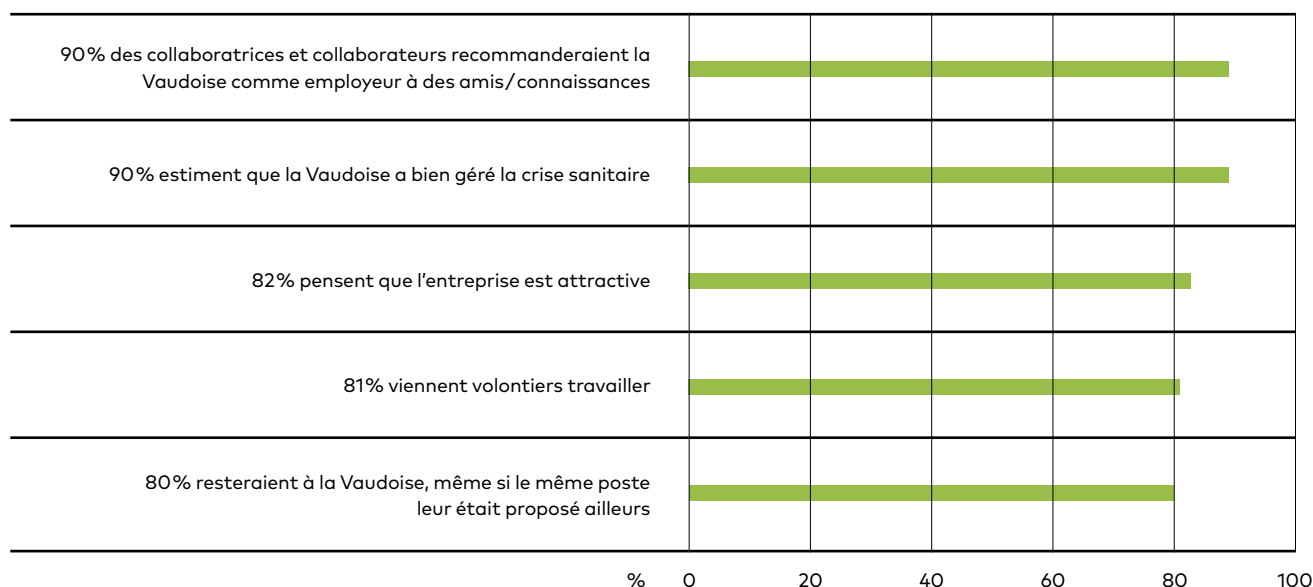
En 2022, le programme de formations transverses a été enrichi, afin que chacune et chacun puissent maintenir ou développer ses compétences et se donner les moyens d'être plus à l'aise dans ses différentes missions. Les collaboratrices et collaborateurs sont sensibilisés à la politique de santé et de bien-être grâce à différentes actions (présentation du concept dans les agences, semaine du bien-être au travail, activités sportives, etc.).

Au printemps 2022, les collaboratrices et collaborateurs ont pu s'exprimer sur la pertinence de nos valeurs. Les résultats démontrent très clairement que nos collaboratrices et collaborateurs s'identifient très fortement aux trois valeurs déjà existantes: Proches, Fiables et Humains. Les conserver était donc une évidence. À ces trois valeurs, il a été décidé d'ajouter une quatrième: Proactifs. Cette valeur fait référence au dynamisme et à l'esprit d'entreprise vécus au quotidien à la Vaudoise.

Indicateurs

GRI 3 – 3 Satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

La dernière enquête de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs a eu lieu en 2020 et le taux de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs s'élevait à 95%. En 2021, la Vaudoise a également participé à une enquête iCommit dans le cadre du Swiss Arbeitgeber Award. À cette occasion, 91% des collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise se disaient satisfaits de leur situation professionnelle. À la cérémonie du Swiss Arbeitgeber Award, qui s'est déroulée le 18 novembre 2021, la Vaudoise a décroché la première place dans la catégorie «Grandes entreprises». Cette distinction a permis à la Compagnie de se faire une place de choix au sein de ce benchmarking. En effet, parmi les 57 entreprises labellisées, la Vaudoise est la seule entreprise romande. Les résultats du sondage iCommit sont les suivants:



En complément des enquêtes de satisfaction mentionnées plus haut, la Vaudoise effectue des enquêtes spontanées en fonction des actualités. En 2022, elle a réalisé une enquête auprès des managers afin d'évaluer leur satisfaction sur la politique de télétravail.

Concernant la semaine du bien-être, à l'image de l'année précédente, les collaboratrices et collaborateurs ont ressenti une grande satisfaction quant à cet événement, comme en témoignent les résultats du questionnaire de satisfaction et les nombreux retours positifs reçus.

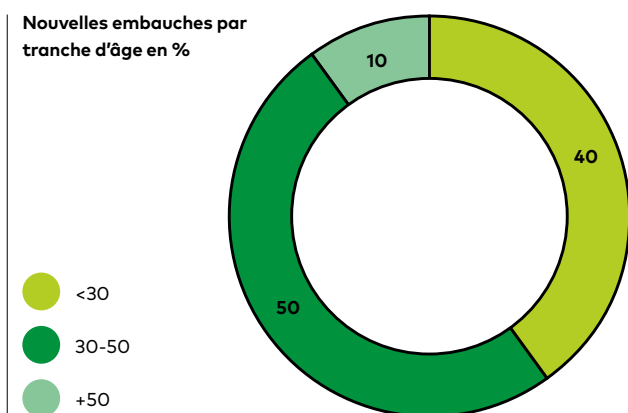
GRI 3 – 3
GRI 401 – 1

Nouvelles collaboratrices, nouveaux collaborateurs et turnover

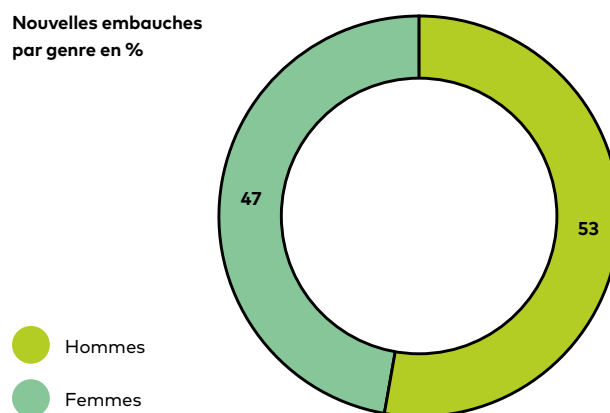
En 2022, 243 collaboratrices et collaborateurs ont rejoint la Vaudoise (+19% par rapport à 2021), tandis que 176 l'ont quittée (+38% par rapport à 2021). Le turnover net a augmenté de 2 points de pourcentage en 2022. Les hommes étaient légèrement plus nombreux en ce qui concerne les recrutements et les départs.

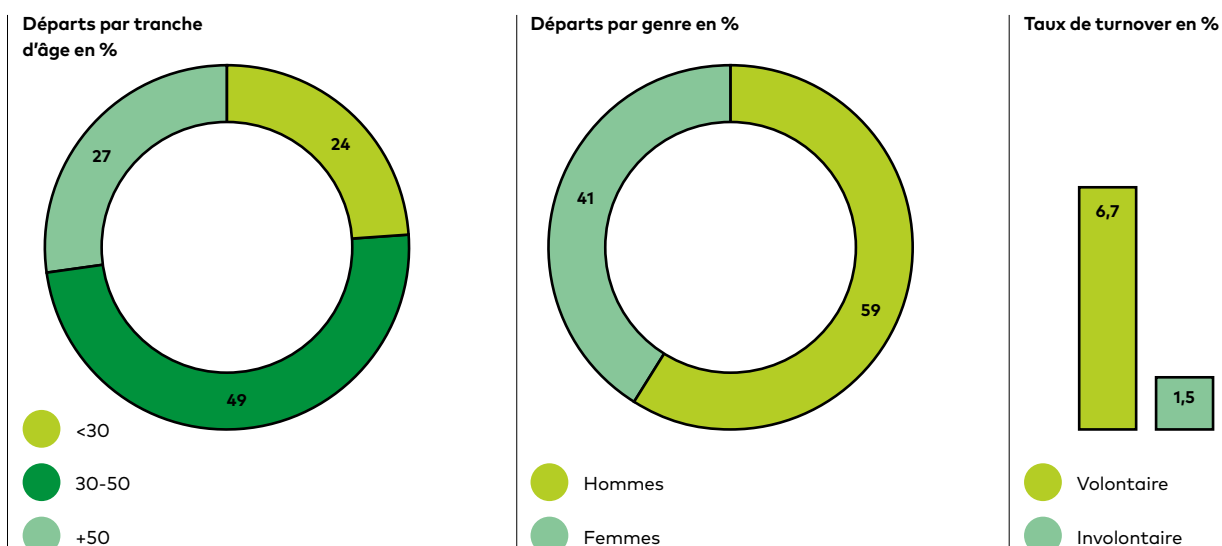
Les graphiques ci-dessous illustrent la répartition des recrutements et des départs par âge et par genre et le taux de turnover :

Nouvelles embauches par tranche d'âge en %



Nouvelles embauches par genre en %



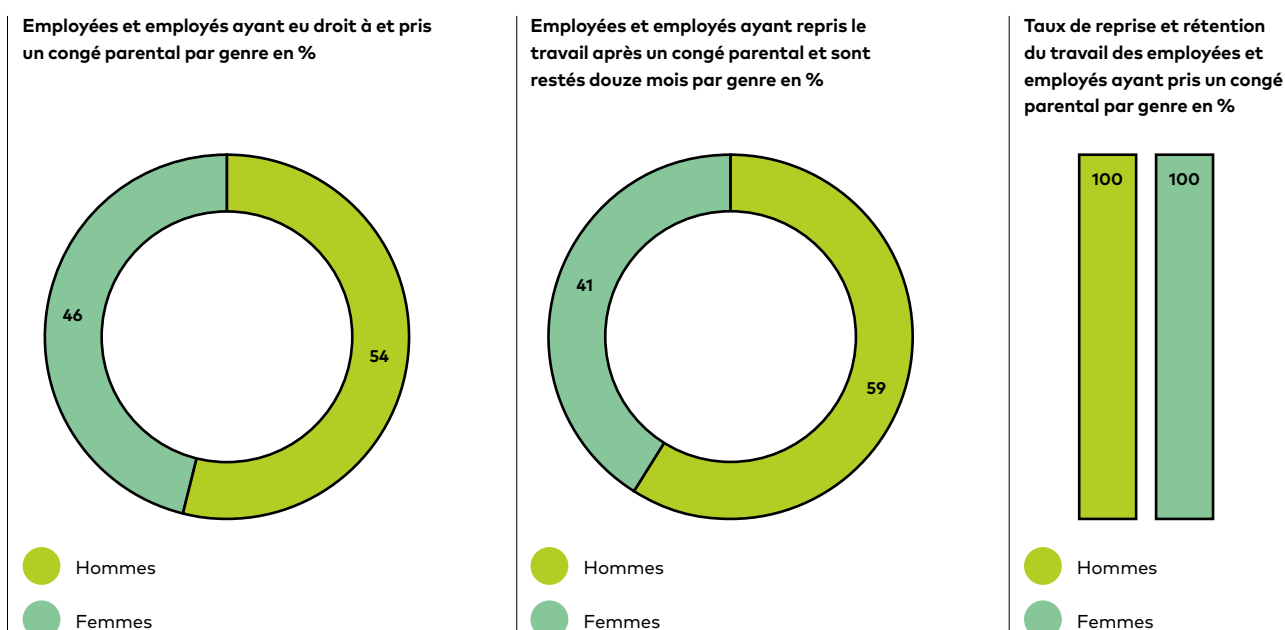


Congé parental ²

GRI 3 – 3
GRI 401 – 3

Le nombre de collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit et pris un congé parental n'a pas changé de manière significative par rapport à l'année précédente et s'élevait à 67 en 2022. Le même nombre de collaboratrices et collaborateurs a repris le travail au cours de la période de reporting 2022 au terme d'un congé parental. 54 collaboratrices et collaborateurs étaient toujours employés douze mois après leur reprise du travail, ce qui représente une augmentation de +10 % par rapport à l'année précédente. Le taux de reprise du travail et de rétention du personnel a atteint 100 % en 2022. Ceci représente une hausse de 18 points de pourcentage du taux de reprise du travail et de 28 points de pourcentage du taux de rétention du personnel par rapport à l'année précédente.

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



² Ces chiffres concernent uniquement Vaudoise Générale et Vaudoise Vie.

Perspectives

En 2023, la Vaudoise souhaite maintenir les mesures existantes pour garantir des conditions de travail équitables et un environnement de travail convivial. Une nouvelle semaine du bien-être sera organisée, ainsi qu'une présentation de la politique de santé de l'entreprise aux différents départements ou agences. Un autre objectif consistera notamment à chercher de nouveaux partenariats, afin d'accroître l'attractivité de la Vaudoise comme employeur, sous forme de conditions spéciales et de rabais ou de service sur le lieu de travail.

Diversité et égalité des chances

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

GRI 3 – 3



La Vaudoise est présente dans toute la Suisse et propose des produits d'assurances variés et destinés à toutes les générations. Cette diversité dans les activités de l'entreprise se reflète dans les profils et les expériences de nos collaboratrices et collaborateurs, tant en matière d'âge que de langues et de formation. De ce fait, la Vaudoise véhicule une image d'entreprise moderne, diversifiée et innovante, qui permet à la fois d'attirer des talents aux compétences rares et précieuses sur le marché et de compléter les atouts internes.

En lien avec l'un des Objectifs de développement durable des Nations Unies en matière d'égalité entre les sexes (ODD 5), la Vaudoise est soucieuse de promouvoir l'égalité des chances et des salaires. Elle souhaite représenter une source d'inspiration pour d'autres entreprises en montrant l'exemple. À ce titre, elle a été la première compagnie d'assurances privée à obtenir la certification Equal-Salary en 2018. Ce label atteste de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Son obtention a été confirmée lors des audits de surveillance effectués en 2019 et 2020. En 2021, la Vaudoise a passé avec succès l'audit Logib. Il s'agit d'un logiciel mis en place par la Confédération dans le cadre de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg). Il permet d'analyser les éventuels écarts de salaire et de déterminer dans quelle mesure ces écarts sont imputables au genre. Les résultats sont ensuite audités (ici par PwC). Il en ressort que la Vaudoise est parfaitement équitable du point de vue salarial. Des salaires équitables contribuent non seulement à la satisfaction du personnel mais améliorent aussi la productivité et la motivation. La promotion de la diversité au sein de l'entreprise favorise également les contacts et la confiance avec les autorités qui constatent ainsi les démarches de la Compagnie dans ce domaine.

Nous favorisons la diversité en allant au-delà des exigences légales tant dans la gestion des engagements que des promotions. Toutes nos offres d'emploi, quel que soit le taux du poste, sont ouvertes à tous les genres. Dans une optique d'équilibre vie privée et vie professionnelle, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs peuvent réduire leur taux d'occupation, après la naissance d'un enfant. De plus, nous respectons la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et souhaitons être exemplaires en matière d'égalité des salaires.

Les impacts

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

Égalité



Parties prenantes impactées:

Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Diversité



Parties prenantes impactées:

Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3 Pour favoriser un développement social durable, la répartition entre les sexes est au centre des préoccupations, notamment pour les postes de cadres supérieurs. De plus, la Vaudoise vise l'égalité salariale entre collaboratrices et collaborateurs pour toutes les positions hiérarchiques.

Afin de donner la possibilité à chacune et à chacun de maintenir un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle, au terme d'un congé parental, tant les collaboratrices que les collaborateurs ont l'opportunité de réduire leur temps de travail de 20 %. Notre objectif est que d'ici 2025, au moins 75 % des collaboratrices et collaborateurs qui reviennent d'un congé parental reprennent leur travail à un taux égal ou supérieur à 60 %.

Par son Code de déontologie et le respect de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la Vaudoise s'assure que toute discrimination soit exclue en son sein. Aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail n'est tolérée à la Vaudoise.

Des objectifs ne sont pas clairement fixés pour ce thème, mais nos responsables RH y sont sensibles dans la gestion du cycle de vie des collaboratrices et collaborateurs. La Vaudoise est parfaitement équitable en matière salariale. Nous visons un seuil de tolérance bien en dessous des 5 % fixés par la loi (LEg). De plus, lors de l'attribution des mandats, nous veillons à ce que le partenaire respecte les valeurs de la Vaudoise.



Mesures

GRI 3 – 3

Égalité

Actions et partenariats

Depuis 2019, la Vaudoise a développé un partenariat avec la Fondation Pacte qui œuvre pour l'égalité des chances et la mixité. Des vidéos à ce sujet ont été publiées en décembre 2020 sur le site de la fondation, et le parrainage/sponsoring de la Vaudoise est également mentionné sur le même site. Nous avons en 2022 renouvelé notre partenariat pour les trois prochaines années. Notre soutien permet à la fondation de produire des films sur la mixité pour les écoles.

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

Depuis juillet 2020, la Vaudoise est référencée sur le site www.respect8-3.ch et une information à ce sujet a été relayée auprès des collaboratrices et collaborateurs sur l'intranet. Le site répertorie les entreprises qui ont conduit une analyse sur l'égalité salariale dans leurs rangs. Cette analyse est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs.

En 2022, nous avons soutenu les podcasts *Cash Ma Queen*, développés par le magazine *l'Illustré*, qui mettent en avant de jeunes entrepreneuses romandes, diffusés tous les mois entre le 31 août et la fin d'année.

Diversité

Diversité dans l'entreprise

La Vaudoise encourage activement la diversité en veillant à la complémentarité et à la variété des profils qui composent ses équipes. La Vaudoise offre la possibilité de travailler à temps partiel pour toute position hiérarchique, y compris les postes de direction. Dans le cadre de nouveaux postes, la possibilité de travailler à temps partiel y est mentionnée (80-100 %). La Vaudoise permet également à ses collaboratrices et collaborateurs de travailler à domicile et de manière flexible, afin de concilier vie privée et vie professionnelle.

Sensibilisation et communication

Dans le but de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à l'importance de la diversité, le département Ressources humaines organise différentes activités, telles que des conférences et des workshops sur le bien-être et l'égalité sur le lieu de travail. Des formations sont organisées selon les besoins et l'actualité. Ainsi, au moins une fois par année, la responsable de la mixité communique la démarche de la Compagnie en la matière. De plus, les cadres responsables des nouveaux engagements et des évaluations obtiennent régulièrement des informations et des formations sur l'importance de la diversité au sein de l'entreprise.

Réduction du taux d'activité

Pour les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent, il est en outre possible de baisser leur taux de travail (-20 %) après la naissance (ou l'adoption) d'un enfant. La Vaudoise souhaite augmenter ce type de prestations, afin de renforcer la diversité dans ses rangs.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

Le Comité de direction soutient pleinement le développement de la mixité à la Vaudoise. Une responsable des ressources humaines est chargée de proposer de nouvelles actions pour promouvoir ce thème. Par ailleurs, un monitoring de l'évolution de la mixité dans l'entreprise est effectué et des statistiques sont présentées annuellement au Comité des nominations et rémunérations du Conseil d'administration.

Enfin, la question de la discrimination et du harcèlement est traitée avec sérieux et rigueur. Les collaboratrices et collaborateurs qui estiment être victimes de discrimination ou de harcèlement doivent s'adresser aux ressources humaines ou à la Compliance du Groupe. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent solliciter l'aide de personnes de confiance externes. Ces questions sont traitées avec la plus stricte confidentialité. Au sein de la Vaudoise, il est en outre possible de transmettre des réclamations de manière anonyme.

Notre planification budgétaire nous permet de réaliser les actions que nous jugeons utiles en lien avec la promotion de cette thématique. L'analyse continue des promotions (hommes/femmes) et des salaires nous permet de gérer un éventuel impact. Depuis 2021, la Vaudoise utilise l'outil Logib, logiciel mis en place par la Confédération dans le cadre de la Loi sur l'égalité (LEg). Il permet d'analyser les éventuels écarts de salaire entre femmes et hommes et de déterminer dans quelle mesure ces écarts sont imputables au genre. Les résultats ont ensuite été audités par PwC qui n'a constaté aucune violation de la LEg en matière de salaires. Les enquêtes Equal-Salary que nous menons depuis 2018 puis celle de Logib, nous ont permis de confirmer que l'égalité salariale est respectée à la Vaudoise. Cette dernière applique les critères de la Loi fédérale sur l'égalité. En 2018, à la suite de la certification Equal-Salary, nous avons adapté les quelques salaires qui étaient inférieurs à notre benchmark. Les responsables RH sont sensibles à l'équité salariale et y veillent tout au long du cycle de vie de la collaboratrice ou du collaborateur (recrutement, revue des rémunérations, promotion, etc.). Les conseils de PwC nous ont permis de réaliser un suivi annuel de statistiques avec une attention particulière basée sur le genre avec le Comité des nominations et rémunérations.

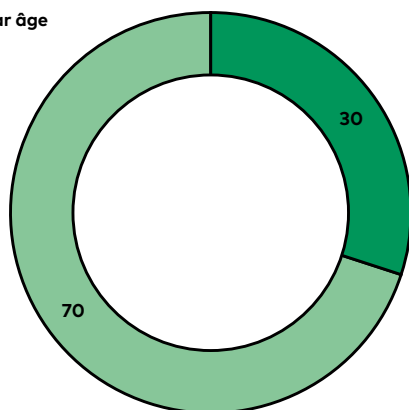
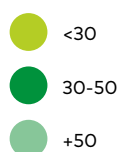
Indicateurs

GRI 3 – 3
GRI 405 – 1

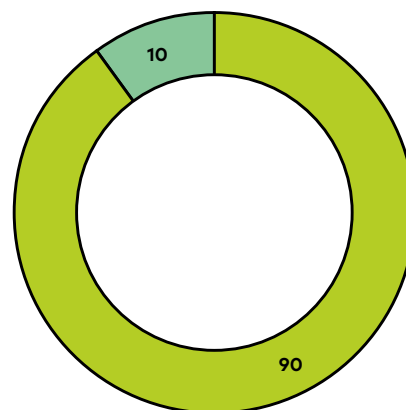
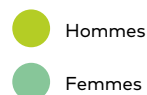
Diversité des organes de gouvernance et du personnel

Les graphiques ci-dessous détaillent la répartition par genre et par âge dans les échelons supérieurs de la hiérarchie et au niveau du personnel en général:

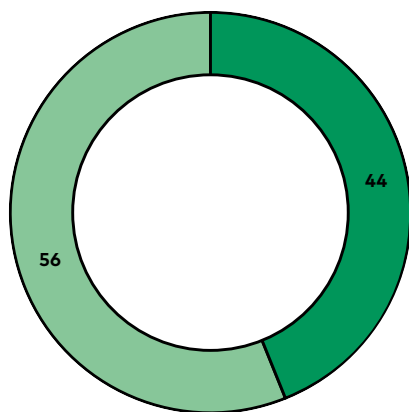
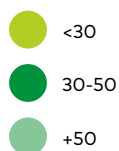
Comité de direction par âge
en %



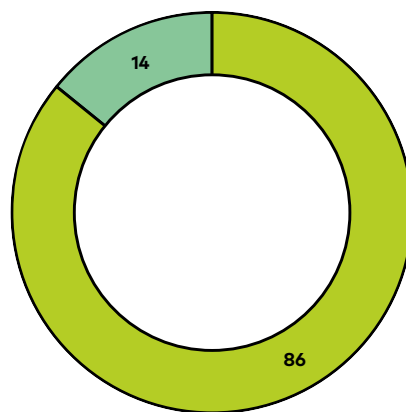
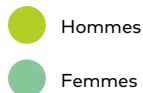
Comité de direction
par genre en %



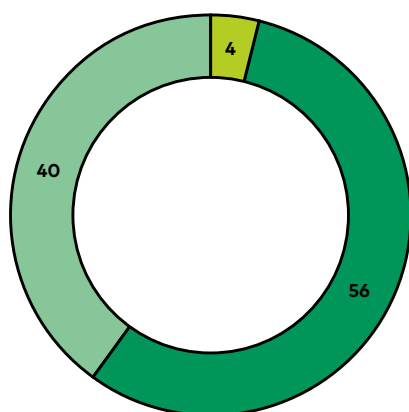
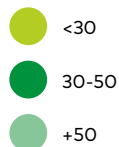
Cadres supérieurs par âge en %



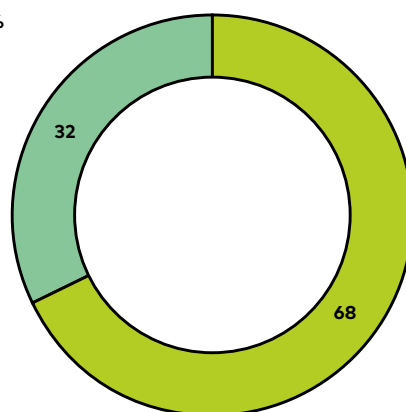
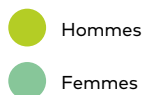
Cadres supérieurs par genre en %



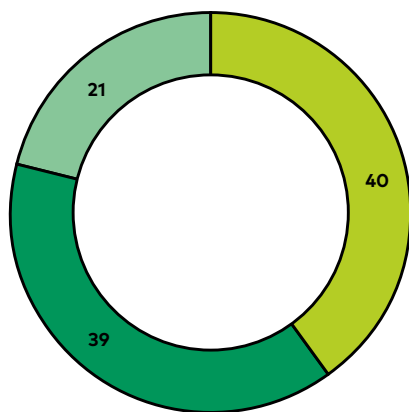
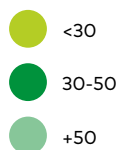
Cadres par âge en %



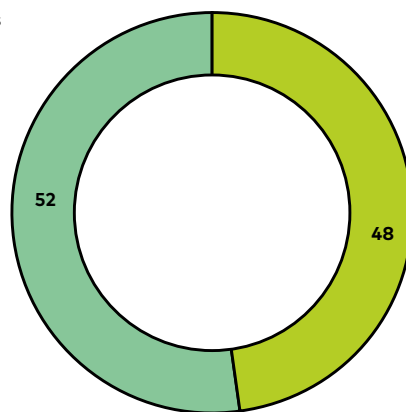
Cadres par genre en %



Autres collaboratrices et collaborateurs par âge en %



Autres collaboratrices et collaborateurs par genre en %



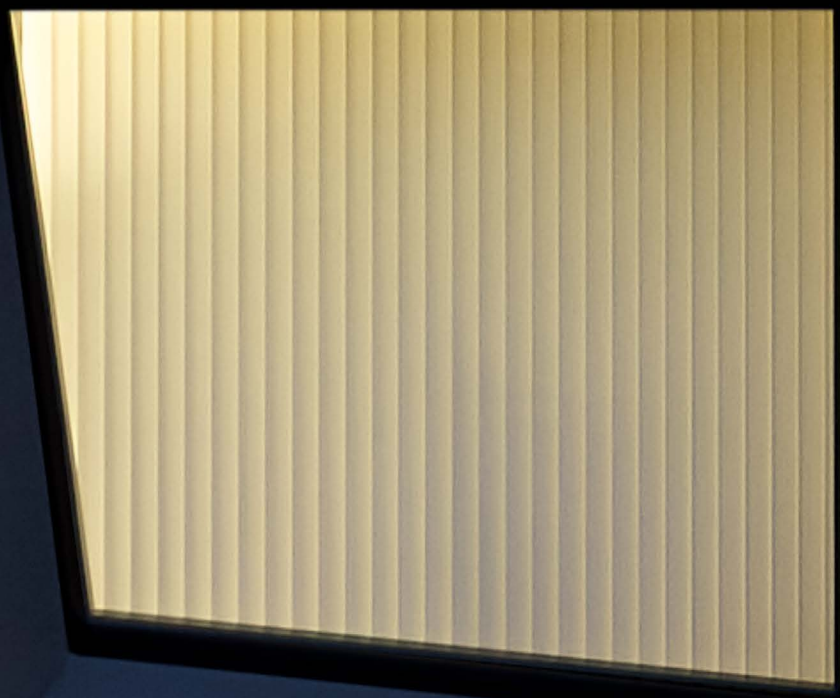
Le Conseil d'administration de la Vaudoise est composé de 25% de femmes et de 75% d'hommes, 100% des membres ont plus de 50 ans.

Alors que la représentation féminine reste globalement encore contenue au niveau de la Direction et des fonctions de cadres supérieurs (respectivement 10% et 14%), la proportion des femmes parmi les cadres supérieurs a augmenté de +3 points de pourcentage en 2022 par rapport à l'année précédente. La proportion des cadres supérieurs âgés de plus de 50 ans a augmenté de 9 points de pourcentage.

Des observations similaires à celles faites pour la proportion des cadres supérieurs ont également été constatées pour les cadres et les autres collaboratrices et collaborateurs. La proportion de femmes et la proportion des collaboratrices et collaborateurs âgés de plus de 50 ans parmi les cadres a augmenté de respectivement 2 points de pourcentage. Le pourcentage de femmes parmi les collaboratrices et collaborateurs non-cadre a augmenté de 1 point de pourcentage tandis que la moyenne d'âge baissé de deux mois.

Perspectives

En 2023, la Vaudoise prévoit de promouvoir davantage la diversité au sein de l'entreprise en renforçant la mise en œuvre des mesures décrites ci-dessus. Elle souhaite offrir davantage de possibilités pour du temps partiel et augmenter la part de femmes occupant des postes de cadre et de management.



Éducation et formation

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

GRI 3 – 3

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



La Vaudoise a à cœur de valoriser ses collaboratrices et collaborateurs en leur offrant des perspectives et un parcours professionnel par le biais de formations internes et externes (ODD 4). Dans ce contexte, elle investit en permanence dans la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs et accorde une importance particulière à la formation de ses jeunes membres. De ce fait, la satisfaction et la performance des collaboratrices et collaborateurs se renforcent et le turnover recule. La Vaudoise peut ainsi se positionner comme un employeur attractif et socialement responsable, et attirer ainsi de nouveaux talents. Des investissements seront certainement nécessaires, au moins dans un premier temps, mais ils produiront des effets positifs à long terme sur la fidélisation des collaboratrices et collaborateurs, l'environnement de travail et la productivité.

Notre investissement dans la formation de nos collaboratrices et collaborateurs va au-delà des règles, puisque nous les encourageons à se former tout au long de leur parcours à la Vaudoise. Plusieurs formations de type e-learning ou conférences sont mises à leur disposition en libre accès. De plus, afin de leur permettre d'être à la pointe des compétences de leur métier, nous soutenons la formation continue de nos collaboratrices et collaborateurs, quels que soient leur spécialisation et leur niveau de responsabilité. Les différentes formations proposées à nos collaboratrices et collaborateurs leur permettent de connaître leur environnement de travail et de développer les compétences nécessaires pour leur activité. De plus, chaque année, lors de l'entretien annuel d'évaluation la question des compétences est discutée avec le ou la manager. C'est une des occasions qui permet tant au manager qu'à la collaboratrice ou au collaborateur d'évoquer un besoin ou un souhait de formation.

Les impacts

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

Éducation



Parties prenantes impactées: Jeunes/étudiantes et étudiants
Activité à l'origine de l'impact: Gestion des apprenantes et apprenants

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

Formation



Parties prenantes impactées: Collaboratrices et collaborateurs
Activité à l'origine de l'impact: Gestion des collaboratrices et collaborateurs

La Vaudoise investit dans le développement professionnel et personnel de ses collaboratrices et collaborateurs en leur permettant de faire une formation continue et en leur proposant de nombreuses formations. Cela leur permet d'élargir leurs compétences techniques, professionnelles et transversales tout en évoluant professionnellement.

Objectifs, valeurs et normes

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

La Vaudoise a mis en place une politique de formation qui vise à soutenir le développement des jeunes collaboratrices et collaborateurs, ainsi qu'à investir dans le développement professionnel et personnel des membres de ses équipes. En mettant l'accent sur la formation tout au long de la carrière et sur la promotion de la mobilité interne, la Vaudoise s'engage en faveur de la progression de ses collaboratrices et collaborateurs et veille à leur employabilité. Chaque année, un recensement des besoins en formation pour l'année suivante est réalisé entre les responsables des ressources humaines et les responsables de département, afin de planifier le budget et de définir les mesures de formation nécessaires au développement des collaboratrices et collaborateurs. À l'avenir, le nombre d'initiatives de formation sera augmenté. En outre, des programmes de formation ciblés, adaptés aux besoins des différentes équipes, seront élaborés. C'est dans ce contexte que la Vaudoise s'est donné comme objectif de renforcer le nombre d'actions de formation à destination des collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 2025.

Concernant la réinsertion, grâce au programme d'intégration de l'association Powercoders, qui met en relation des personnes issues de l'immigration et des entreprises, nous avons recruté depuis 2021 plusieurs stagiaires au sein de nos équipes informatiques. La Vaudoise permet aux bénéficiaires de mesures de réinsertion professionnelle ou à des personnes en situation d'invalidité d'effectuer – en fonction de leurs capacités et des besoins de la Vaudoise – un stage rémunéré d'une durée de trois à six mois. L'objectif? Les aider à retrouver une stabilité professionnelle et partager une expérience riche sur le plan humain avec les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise (voir chapitre «Entreprise citoyenne» en pages 71 à 75).

Nos objectifs ne sont donc ni gouvernementaux ni légaux. Néanmoins, lors de l'adjudication de marchés publics, le Conseil fédéral est chargé de tenir compte des entreprises offrant des places d'apprentissage et d'autres possibilités de formation. Notre engagement en faveur de la formation des jeunes nous permet de répondre à cette exigence.

Mesures

GRI 3 – 3 Éducation

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

Formation

Cours internes

Sur sa plateforme eCampus, la Vaudoise propose des cours de langues, des cours collectifs, des cours en ligne, ainsi qu'un accès permanent aux conférences filmées. Ces formations s'adressent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Les nombreuses formations dispensées dans différents domaines permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'actualiser leurs connaissances techniques/métiers et transverses, d'évoluer dans leur carrière professionnelle et ainsi d'offrir le meilleur service possible à notre clientèle. L'équipe Campus publie également une liste de MOOC qui sont des cours en libre accès proposés aux collaboratrices et collaborateurs qui souhaitent se former en ligne en dehors des heures de travail. Quelques cours sont dédiés à un certain public cible, comme les formations pour cadres.

Évolution et mobilité internes

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

Des référentiels de compétences métiers et transverses sont publiés sur intranet et donnent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs une vision claire de ce qui est attendu d'eux dans leur fonction. Ils permettent également de détailler les attentes pour progresser hiérarchiquement et de fournir une meilleure appréhension du contenu des différents métiers pratiqués dans l'entreprise et potentiellement accessibles par le biais d'une mobilité transversale.

Entretiens

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

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3

La Direction, le management, les collaboratrices et collaborateurs sont coresponsables de la formation. Le Comité de formation, composé de membres du Comité de direction, de la Direction élargie et des responsables de Campus, se réunit quatre fois par an. Par ailleurs, les managers abordent les souhaits de carrière et les souhaits/mesures de formation lors des entretiens annuels avec leurs collaboratrices et collaborateurs.

L'équipe Campus est responsable de la mise en place des actions décidées dans le cadre du comité formation. Elle est aussi responsable du suivi des formations et de la planification des dates. Porteur de la culture d'entreprise, Campus est un espace de rencontres et de formation ouvert à l'ensemble des collaboratrices, collaborateurs et partenaires. Sur cette base, les besoins en formation sont définis afin que Campus puisse planifier le budget et les actions de formation de l'année suivante. Les demandes pour ce budget seront étudiées au cas par cas par les cheffes et chefs de département en coordination avec leur responsable ressources humaines.

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

Le processus budgétaire permet de financer un bon nombre de formations certifiantes. Son plafonnement est nécessaire puisqu'il permet d'étudier attentivement chaque demande, afin qu'elle réponde à un réel besoin tant pour l'entreprise que pour la collaboratrice ou le collaborateur.

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

Des enquêtes de satisfaction sont envoyées à l'ensemble des participantes et participants à la fin de chaque cours. Les résultats nous permettent d'adapter le contenu de nos formations. Afin d'adapter et de développer notre programme de formation, l'implication des différents départements de l'entreprise est indispensable. Elle permet d'avoir une vision globale des défis et besoins en formation. C'est pourquoi un comité formation a été créé. Après dix-sept séances du comité formation, nous estimons que celui-ci a une réelle plus-value dans l'organisation des formations. Il permet aux représentantes et représentants des différents départements de définir quelle priorité donner au développement des compétences des collaboratrices et collaborateurs et à l'évolution de la stratégie, de s'accorder sur la mobilisation et la mutualisation des ressources nécessaires à la conception et à l'animation des actions de formation. Dans le cadre de l'enquête de satisfaction iCommit menée en 2021, 79% des collaboratrices et collaborateurs ont approuvé la question suivante: «Je peux assister à la formation initiale et continue interne et externe dont j'ai besoin pour mon travail». L'efficacité des mesures pourra être examinée, dans le cadre de l'enquête de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs que nous mènerons en 2023.

Indicateurs ³

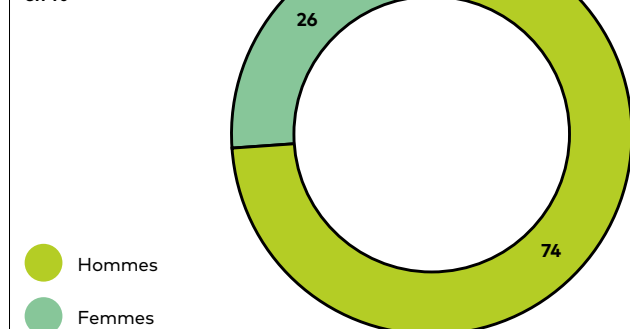
GRI 3 – 3
GRI 404 – 1

Globalement, la satisfaction concernant les actions de formation sur tous les plans est très satisfaisante et s'élève à 81% (-7 points de pourcentage de moins que l'année précédente). La moyenne des évaluations des participantes et participants est à 3,08 et correspond à «très satisfaisant». Elle a baissé de -0,1 point par rapport à 2021.

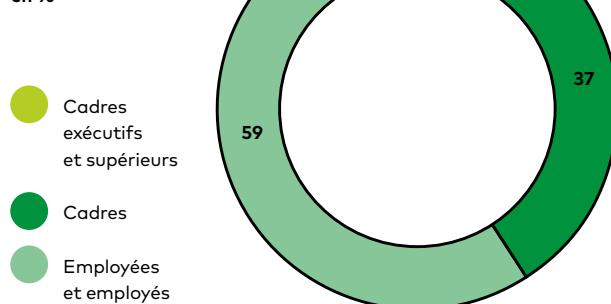
Pour l'exercice 2022, la Vaudoise a offert 170 modules de formation et de formation continue à ses collaboratrices et collaborateurs. Soixante formations supplémentaires ont été proposées par rapport à 2021, ce qui démontre la force de l'engagement de la Vaudoise envers ses collaboratrices et collaborateurs.

En 2022, les collaboratrices et collaborateurs ont investi un total de 29'562 heures dans la formation. Tandis que le catalogue de cours a augmenté (+55% plus de cours), la moyenne d'heures de formation du personnel a diminué (-14%). Ceci s'explique par une plus grande proportion de collaboratrices et de collaborateurs formés en 2022. Comme les graphiques ci-dessous l'illustrent, les hommes ont majoritairement profité de ces offres de formation, ainsi que les cadres moyens et les autres collaboratrices et collaborateurs.

Nombre moyen d'heures de formation par genre en %



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



Perspectives

Pour 2023, la Vaudoise souhaite revoir sa palette de formations pour proposer à ses collaboratrices et collaborateurs des contenus encore plus ciblés et adaptés à leurs besoins. En outre, l'approche du «transfert de connaissances vers la compétence» sera développée.

Entreprise citoyenne

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

Engagement socio-culturel

Objectif: Acteurs de proximité, nous participons activement à une société suisse plus durable et nous engageons dans des actions de protection en faveur de l'environnement.

GRI 3 – 3



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

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

Les impacts

GRI 3 – 3

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous:

Collaborations



Parties prenantes impactées: Fondations, associations, collaboratrices et collaborateurs, clientèle

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

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

Engagements



Parties prenantes impactées: Public, clientèle, collaboratrices et collaborateurs
Activité à l'origine de l'impact: Origines coopératives

La Vaudoise soutient diverses actions et manifestations d'importance nationale, régionale et cantonale. Avec plus de 100 agences dans toute la Suisse, elle supporte des actions et des manifestations dans toutes les régions et assume ainsi sa responsabilité de proximité. De plus, la Vaudoise participe à des projets de volontariat d'entreprise (*involvere*).
 Au travers de soutiens financiers, d'initiatives et d'actions ciblées, la Vaudoise permet de préserver notre environnement naturel et la biodiversité ainsi que de favoriser la réinsertion socioprofessionnelle.



Parties prenantes impactées: Bénéficiaires des stages, collaboratrices et collaborateurs
Activité à l'origine de l'impact: Origines coopératives

La Vaudoise possède plusieurs projets, par exemple concernant l'intégration de personnes en situation d'handicap physique ou la proposition des places de stage aux personnes réfugiées et migrantes.

Dons



Parties prenantes impactées: Bénéficiaires des associations et fondations
Activité à l'origine de l'impact: Origines coopératives

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

Soutien aux start-ups et PME



Parties prenantes impactées: Start-ups
Activité à l'origine de l'impact: Origines coopératives

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

Innovations



Parties prenantes impactées: Collaboratrices et collaborateurs, clientèle
Activité à l'origine de l'impact: Origines coopératives

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

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3

La Vaudoise s'engage en faveur de la réinsertion socioprofessionnelle, de l'art, de la culture et du sport populaire. Elle a pour objectif d'investir, jusqu'à 2025, chaque année une partie de ses bénéfices pour son engagement et de maintenir le nombre d'au moins 20 projets *involvere*. Une charte de responsabilité sociétale de l'entreprise définit les contours de l'engagement de la Vaudoise en faveur de la réinsertion sociale, professionnelle et scolaire. Cette charte est prise en considération dans le cadre stratégique de durabilité.

Mesures

GRI 3 – 3 Collaboration

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

En 2022, la Vaudoise est notamment devenue partenaire de la plateforme Enterprise for Society (E4S). Au sein de cette plateforme, l'Université de Lausanne, l'Institute for Management Development (IMD) et l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) ont uni leurs forces pour aider la société à mener la transition vers une économie plus résiliente et plus respectueuse de l'environnement.

Engagement

Journées *involvere*

Depuis 2015, la Vaudoise organise dans toute la Suisse des Journées *involvere* permettant à ses collaboratrices et collaborateurs de participer à une journée de volontariat par année. Les journées sont menées par des collaboratrices et collaborateurs, qui prennent le rôle de responsable de projet et encadrent leurs collègues durant la journée. Chaque édition rassemble environ 200 participantes et participants. Les projets mettent l'accent sur l'engagement sociétal dans le domaine de la réinsertion socioprofessionnelle et de l'environnement. En fin d'année, la Vaudoise organise la Journée de la Mutualité à l'attention des collaboratrices et collaborateurs qui ont participé à un projet *involvere* en cours d'année, ainsi que des bénéficiaires et des membres de la Direction.

Les Journées *involvere* 2022 ont impliqué 207 collaboratrices et collaborateurs du Siège et des agences pour soutenir diverses organisations locales et nationales, telles la Fondation internationale pour la population et le développement (IFPD) et son programme Alter Start Food, la Fondation romande des chiens guides d'aveugles, la Fondation Diaconis ou encore Volontaires montagne.

Projets sociaux/réinsertion professionnelle

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

Art

La Commission artistique de la Vaudoise a été fondée en 1956 sur proposition de l'architecte du siège social de la Compagnie, Jean Tschumi. Par ses activités, la commission veille à sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs au monde de l'art et à leur expliquer l'influence que celui-ci peut exercer sur le lieu de travail et la société.

Chaque année, la Vaudoise mandate au moins une ou un artiste suisse, afin d'enrichir sa collection d'art et de mettre quotidiennement les collaboratrices et collaborateurs en contact avec des créations artistiques. Ils ont la possibilité d'accrocher une œuvre d'art dans leur espace de travail. La commission sensibilise également à l'héritage culturel et patrimonial de la Vaudoise.

En 2022, la Commission artistique a soutenu six projets artistiques et culturels. De plus, elle a mandaté Guy Chevalley et Elodie Glerum pour rédiger un roman intitulé *Le carnotzet mystère. Aventures de M. Sinistre*. Publié aux éditions Favre, l'ouvrage a été offert aux retraitées et retraités ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise. La Vaudoise a financé la création littéraire ainsi que la réalisation du livre, mais n'a perçu aucun gain sur les ventes. Les collaboratrices et les collaborateurs ont pu assister à une rencontre littéraire avec les deux auteurs du roman. Au travers du partenariat avec le podcast Art's cool, la Commission artistique a entrepris une action de médiation culturelle originale auprès des jeunes.

Sport

Par l'intermédiaire de sa politique de sponsoring, la Vaudoise soutient le sport populaire au travers de manifestations régionales et la promotion de jeunes athlètes.

La Vaudoise est partenaire de plusieurs courses populaires en Suisse, par exemple les 20KM de Lausanne qu'elle soutient depuis 35 ans. Depuis 2022, la Vaudoise a mis en place sa nouvelle stratégie de sponsoring de soutien à la relève du tennis suisse. Dans ce cadre, la Vaudoise supporte la Fédération suisse de tennis ainsi que des jeunes joueuses et joueurs prometteurs. Ce nouvel axe est en lien avec les valeurs de la Vaudoise et représente bien son identité coopérative.

Dons

En complément des mesures en nature citées ci-dessus, la Vaudoise dispose d'un budget de dons pour soutenir les associations et fondations actives dans la réinsertion socioprofessionnelle. Sur la base du cadre stratégique de durabilité approuvé en 2020, elle élargit peu à peu ses soutiens à d'autres activités en lien avec ses thèmes matériels. En 2022, le Secours suisse d'hiver a reçu un chèque de CHF 10'000.-.

Soutien aux start-ups et PME

La Vaudoise est partenaire du concours « Prêt ? Partez, Pitch ! » organisé par Genilem, dont la mission est d'accompagner la création de jeunes entreprises innovantes dans les cantons de Vaud et de Genève. Grâce à un mentorat ciblé, la Vaudoise accompagne le lauréat du concours 2022 en proposant un partage de connaissances et de savoir-faire pour qu'il puisse bien développer son entreprise. Depuis 2022, la Vaudoise soutient également le programme « Future of Health Grant » dans le domaine de la santé numérique. Future of Health Grant encourage les start-ups à développer des solutions qui façonneront la santé digitale. L'objectif est de sélectionner des projets à fort impact qui ont le potentiel d'améliorer la santé des citoyennes et citoyens. La Vaudoise encourage en particulier les projets avec un impact positif dans le domaine de la santé mentale.

Innovations

Participation active des collaboratrices et collaborateurs dans le processus d'innovation

Chaque trimestre, la Vaudoise organise des Exploration Days, durant lesquels les collaboratrices et collaborateurs peuvent développer une idée, découvrir de nouvelles technologies ou lancer un projet, le tout en une journée. La Vaudoise met à disposition un programme-cadre pour ce concept, mais l'élaboration des thèmes se fait de manière autonome.

Ce type d'initiatives contribue à instiller de la motivation parmi les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise et à créer des groupes de travail transverses dédiés à l'innovation.

Outils et systèmes informatiques au service de l'innovation

La Vaudoise a entamé plusieurs projets de digitalisation: les formulaires les plus récents ont été adaptés et simplifiés et sont à disposition sur son site internet. Les documents sont traités numériquement à l'aide du programme Evcoli. Une plateforme de vente d'assurances en ligne a été développée par la Vaudoise, en collaboration avec Migros et Toni Digital. Il est en outre possible de souscrire numériquement une assurance décès sur le site internet de partenaires externes.

Responsabilités, ressources et processus

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

La Commission artistique est présidée par la Secrétaire générale et peut compter sur l'expertise d'une historienne de l'art et curatrice, ainsi que d'une coordinatrice (20 %) pour la gestion de la collection, l'organisation des événements et l'opérationnel.

Vu qu'il s'agit d'un engagement socio-culturel, l'efficacité des mesures ne peut pas être mesurée. Et il n'existe donc pas de suivi d'efficacité de mesures.

Indicateurs

GRI 3 – 3 En 2022, les collaboratrices et collaborateurs bénévoles de la Vaudoise ont dédié 1'863 heures aux projets de bénévolat (+10 % par rapport à l'année précédente), soit neuf heures par personne. Dans le cadre des Journées *involvere*, la Vaudoise s'est engagée auprès de neuf organisations d'utilité publique en Suisse en 2022 pour offrir un total de 23 journées de volontariat. Un jour de travail par année est mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour la participation à un projet.

En 2022, la Vaudoise a investi un budget important de CHF 940'000.– en faveur d'initiatives sociétales, que ce soit pour soutenir des actions de réinsertion socioprofessionnelle, des actions dans le domaine de l'art et de la culture, ou pour le sponsoring d'événements sportifs. Ce budget a augmenté de 18 % par rapport à l'année précédente.

En ce qui concerne la réinsertion professionnelle, la Vaudoise a permis à quinze personnes en moyenne au cours des cinq dernières années de bénéficier d'un stage leur permettant de réintégrer le monde de l'entreprise. En raison de la pandémie du Covid-19, les opportunités de stages en 2020 et 2021 n'ont pas été aussi nombreuses que les années précédentes mais neuf postes de stages ont pu être proposés en 2022.

Perspectives

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

Gestion consciente des ressources et du climat

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

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

Énergie

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

GRI 3 – 3



La thématique de l'énergie mobilise la Vaudoise comme la plupart des entreprises depuis de nombreuses années. Elle se trouve actuellement au centre du débat public dans le contexte d'une possible pénurie d'électricité qui irait de pair avec une forte augmentation des prix. Pour réduire son empreinte carbone dans le domaine de l'énergie, la Vaudoise s'efforce de réduire la quantité d'énergie consommée par ses bâtiments et d'utiliser une énergie d'origine durable.

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

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

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

légales se concentrent sur le site du siège social de Lausanne, au titre de grand consommateur.

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

Les impacts

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

Énergie non renouvelable



Parties prenantes impactées: La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie
Activité à l'origine de l'impact: Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

La consommation d'électricité pour les propres bâtiments de la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 5% de combustibles non renouvelables. La consommation d'énergie pour le chauffage des bâtiments utilisés par la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 60% de combustibles non renouvelables.

Énergie renouvelable



Parties prenantes impactées: La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie
Activité à l'origine de l'impact: Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

95% de l'électricité et 40% du chauffage proviennent de sources renouvelables. La Vaudoise a adapté la plupart de ses contrats de fourniture d'électricité afin de s'approvisionner exclusivement en électricité issue de sources d'énergie renouvelables.

Efficacité énergétique



Parties prenantes impactées: La Vaudoise
Activité à l'origine de l'impact: Activités de la Vaudoise, modernisation des infrastructures

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

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3 La Vaudoise s'efforce en permanence de réduire son impact sur l'environnement. Depuis 2007, la Vaudoise a l'objectif de réduire sa consommation globale d'énergie. En 2018, elle a mis en place une convention avec la Confédération pour diminuer la consommation d'énergie de 8% sur dix ans pour le site du Siège. Ces efforts concernent les propres émissions de la Compagnie, notamment celles des bâtiments et de l'énergie, mais aussi des produits et des installations (voir chapitre « Investisseur responsable » en pages 42 à 50).

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

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

La Vaudoise s'appuie sur l'application des bonnes pratiques du marché. Les objectifs d'économies d'énergie ont été fixés de manière volontaire, depuis 2007, par la Compagnie afin de réduire sa consommation énergétique (principalement électrique). Les objectifs décidés en interne ont été atteints par la modernisation des nombreuses infrastructures dans les locaux de la Vaudoise et par l'utilisation de LED lors de la rénovation des bureaux et des enseignes. En 2018, pour répondre aux exigences de la Loi sur l'énergie (efficacité énergétique des grands consommateurs), la Vaudoise a signé une convention d'objectifs universels avec l'autorité, pour son site du siège social de Lausanne. D'ici 2027, l'efficacité énergétique totale pondérée devra s'améliorer de 5%. Chaque année, un audit de contrôle confirme que les mesures mises en place permettent de suivre la trajectoire d'objectifs. À la fin 2021, nous avons déjà atteint une amélioration de l'efficacité énergétique de 20%. Les actions réalisées, en collaboration avec différents fournisseurs privés, concernent la modernisation des consommateurs d'électricité, ainsi que les mesures de protection thermique pour nos différentes infrastructures. Des mesures sont prises afin de convertir toutes les fournitures d'énergie électrique en source de type renouvelable. Pour le chauffage, notre site de Lausanne est raccordé au chauffage à distance de la ville de Lausanne. Nous bénéficions donc des efforts environnementaux de la capitale vaudoise sur ce thème. Pour les autres sites, des actions concernant l'énergie de chauffage seront étudiées à l'avenir, dans la mesure de notre statut de locataire. La Vaudoise travaille sur l'application des bonnes pratiques du marché.

Mesures

GRI 3 – 3 Énergie non renouvelable

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

Énergie renouvelable

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

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

Efficacité énergétique

Au niveau de l'infrastructure des bâtiments, la Vaudoise prévoit d'adapter ses locaux en tenant compte des fortes chaleurs de l'été et se prépare dans le cas où des problèmes d'infrastructures surviendraient en raison de fortes pluies ou d'orages violents. De plus, une approche basée sur les économies d'énergie est appliquée dans les projets de modernisation des infrastructures (Siège et agences). Des actions de sensibilisation du personnel sont réalisées.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3 La responsabilité stratégique de la protection de l'environnement incombe au Comité de direction qui fixe les objectifs liés au changement climatique. La responsabilité opérationnelle est assumée par la cheffe ou le chef de service Infrastructures et Sécurité. Dans le cadre de l'approche d'économies d'énergie, un budget spécifique est alloué à la modernisation des infrastructures. La Vaudoise ne prévoit pas de mécanisme de plainte spécifique au changement climatique, mais une réclamation d'ordre général peut être effectuée.

Les processus internes de décision et de financement des mesures d'économie d'énergie ont respecté la politique d'achat d'entreprise. Ces dernières années, l'organisation s'est orientée sur les axes contrôlés à 100% par l'exploitation des infrastructures de la Vaudoise. Les investissements ont permis la modernisation des installations utilisées par l'entreprise. La consommation

d'énergie de chauffage, qui dépendent de la position de locataire ou propriétaire dans les différentes infrastructures, devra encore être intégrée dans la surveillance du système et dans la gestion des impacts.

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

Au-delà des actions d'économie d'énergie sur les installations centralisées et par le remplacement des appareils par des équipements modernes, la sensibilisation du personnel est une nouvelle étape importante. Avec les difficultés énergétiques actuelles, la campagne de sensibilisation auprès des collaboratrices et collaborateurs a permis des économies d'électricité à hauteur de 4%. Les bonnes pratiques apprises durant cette période doivent être pérennisées afin d'améliorer le bilan énergétique de l'entreprise.

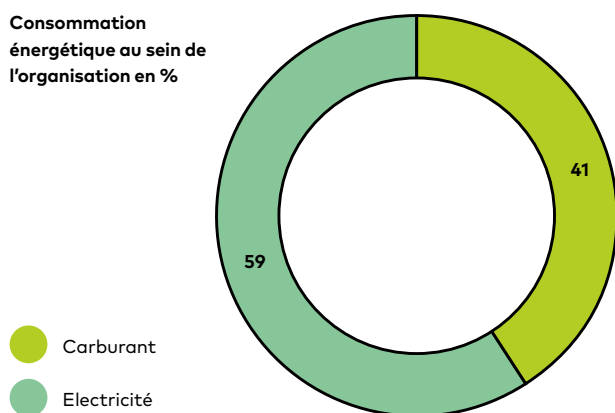
La mise en place de mesures s'est concentrée sur la modernisation d'installations et d'équipements. Les fournisseurs ont participé à la mise à disposition de matériaux et de solutions moins gourmande en énergie. Le critère des économies d'énergie dans le choix des produits équipant les infrastructures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

Indicateurs

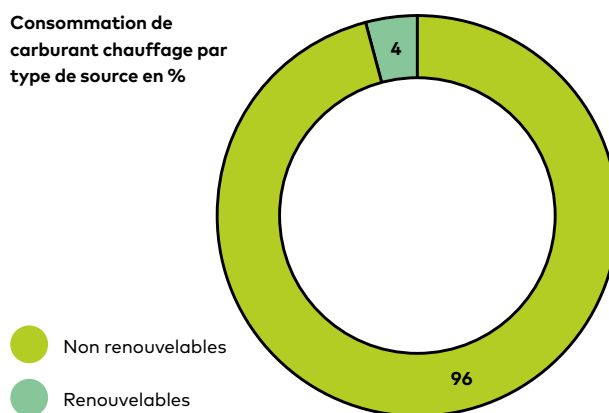
GRI 3 – 3
GRI 302 – 1
GRI 302 – 2
GRI 302 – 3

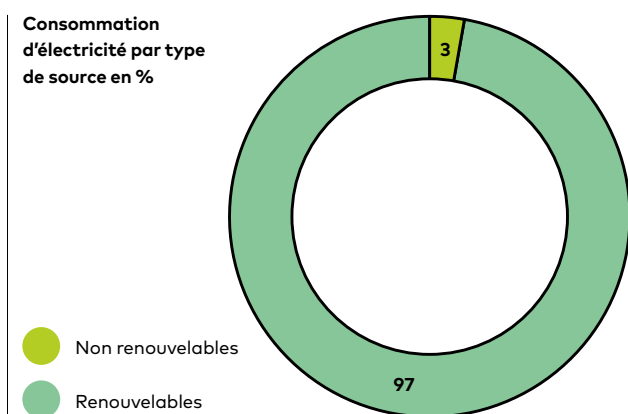
En 2022, la consommation énergétique au sein de la Vaudoise était d'environ 25'595'928 MJ. 41% de la consommation totale provient de l'énergie du chauffage (sans le chauffage à distance) et de mobilité (carburant), et 59% de la consommation d'électricité (incluant le chauffage à distance). La consommation de carburant est à 96% de sources non renouvelables. Pour l'électricité, 97% de l'énergie provient de sources renouvelables. D'un point de vue relatif, 85'855 MJ/CHF million de chiffre d'affaires sont utilisés.

Consommation
énergétique au sein de
l'organisation en %



Consommation de
carburant chauffage par
type de source en %





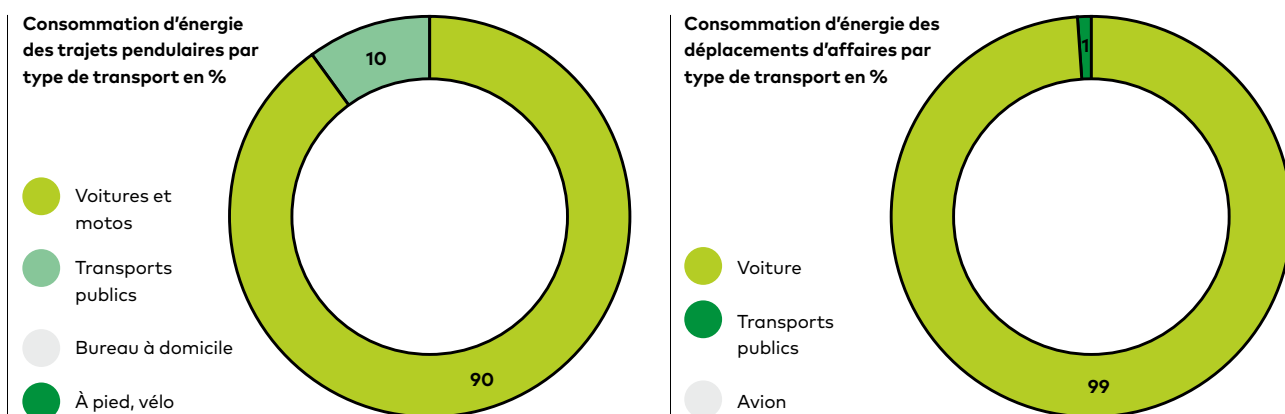
GRI 302 – 1 Le tableau ci-dessous détaille la consommation d'énergie au sein de l'entreprise:

Consommation énergétique au sein de l'organisation

	Unité	Valeur
Consommation énergétique totale	MJ	25'595'928
Consommation de carburant totale	MJ	10'605'365
Consommation de carburant provenant de sources non renouvelables	MJ	10'222'289
– Gaz naturel	MJ	3'607'299
– Mazout	MJ	6'274'152
– Diesel	MJ	276'266
– Essence	MJ	64'572
Consommation de carburant provenant de sources renouvelables	MJ	383'076
– Biogaz	MJ	383'076
Consommation d'électricité	MJ	14'990'564
Consommation d'électricité provenant de sources renouvelables	MJ	14'523'981
– Courant électrique, 100% renouvelable	MJ	8'233'774
– Propre production électrique	MJ	21'274
– Chauffage à distance	MJ	6'268'933
Consommation d'électricité provenant de sources non renouvelables	MJ	466'582
– Courant électrique, mix	MJ	464'991
– Déplacements avec des véhicules électriques	MJ	1'591

La consommation énergétique décrite inclut la consommation d'électricité et de chauffage, la consommation de refroidissement et de vapeur n'étant pas pertinente. De plus, la Vaudoise ne vend pas d'énergie de chauffage, d'électricité, de refroidissement ou de vapeur. Sur le site de son Siège, elle possède une installation photovoltaïque qui a produit 21'274 MJ d'énergie électrique en 2022. Cette énergie est autoconsommée à 100 %.

La consommation énergétique en dehors de l'organisation, notamment en raison de la mobilité, s'élève à plus de 88'994'636 MJ en 2022. La majeure partie de cette consommation d'énergie provient des déplacements d'affaires avec 48'420'536 MJ au total. La consommation énergétique en dehors de l'organisation indiqué ci-dessous n'englobe pas le total de la consommation énergétique en dehors de l'organisation. Elle inclut les deux catégories d'émissions opérationnelles les plus importantes que sont les déplacements d'affaires et les trajets pendulaires.



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

Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Unité	Valeur
Consommation énergétique totale en dehors de l'organisation	MJ	88'994'636
Déplacements d'affaires	MJ	48'420'536
– Voitures	MJ	47'705'167
– Transports publics	MJ	613'800
– Avion	MJ	101'570
Trajets pendulaires	MJ	40'574'100
– Consommation d'énergie bureau à domicile	MJ	146'699
– Voitures et motos	MJ	36'500'424
– Transports publics	MJ	3'919'702
– À pied, vélo	MJ	7'275

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

Perspectives

Étant locataires sur plus de 110 sites sur le territoire suisse, nous ne bénéficions pas d'une maîtrise directe des conditions de chauffage et d'isolation des infrastructures. Cet axe de mesures doit maintenant être développé par des contacts bilatéraux avec les propriétaires et des choix de locaux respectueux du climat lors du développement de nouveaux projets.

Empreinte carbone

Objectif : Nous travaillons sur la réduction de notre impact environnemental.

GRI 3 – 3



Le changement climatique constitue l'un des principaux défis politiques et sociétaux de notre époque. Les dommages naturels qui en découlent représentent des risques importants pour la branche de l'assurance. La Vaudoise est consciente de l'urgence et réduit en conséquence ses impacts négatifs sur l'environnement.

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

En parallèle des activités opérationnelles de l'entreprise, les investissements représentent une partie importante des émissions globales. Pour ce premier exercice, la Vaudoise a dès lors voulu intégrer le bilan carbone de ses trois principales classes d'actifs financiers, à savoir l'immobilier, les actions et les obligations. L'empreinte carbone est d'ailleurs une ambition stratégique de l'axe « Investisseur responsable » (cf. chapitre dédié).

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

Les impacts

GRI 3 – 3

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous :

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées : Vaudoise exploitation, propriétaires des locaux
Activité à l'origine de l'impact : Activités de la Vaudoise, chauffage des infrastructures

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



Parties prenantes impactées : Vaudoise exploitation, collaboratrices et collaborateurs, fournisseurs d'énergies
Activité à l'origine de l'impact : Activités de la Vaudoise, achats d'énergie

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



Objectifs, valeurs et normes

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

C'est dans ce contexte que la Vaudoise ambitionne de se fixer un objectif de réduction de son empreinte carbone d'ici 2025 sur la base des deux éléments décrits dans le sous-chapitre «Énergie» (voir pages 76 à 81 ci-dessus).

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

Sur la base du premier bilan carbone concernant les émissions financières ainsi que le bilan opérationnel établi, la Vaudoise ambitionne de mettre en œuvre un plan de réduction échelonné dans le temps avec des objectifs à déterminer prochainement.

Les objectifs de réduction sont fixés par la Direction. Ils s'appuient sur l'état de la science et des recommandations en vigueur. Les objectifs obligatoires définis dans la convention signée avec l'autorité sont intégralement repris, et certains objectifs complémentaires sont ajoutés en fonction des opportunités disponibles au niveau économique. Les objectifs concernent l'ensemble des tâches d'exploitation du Groupe Vaudoise Assurances.

Mesures

GRI 3 – 3 Les mesures décrites ci-dessous se comprennent comme étant en lien avec le sous-chapitre «Énergie» et les mesures qui y sont évoquées. Ainsi, la Vaudoise a identifié les mesures suivantes:

Empreinte carbone

Collecte de données environnementales

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

Engagement des collaboratrices et collaborateurs

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

Efficacité énergétique

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

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3 La responsabilité stratégique de la protection de l'environnement incombe au Comité de direction qui fixe les objectifs liés au changement climatique. La responsabilité opérationnelle est assumée par le chef de service Infrastructures et Sécurité. Dans le cadre de l'approche d'économies d'énergie, un budget spécifique est alloué à la modernisation des infrastructures dans les bâtiments utilisés par la Vaudoise. La Compagnie ne prévoit pas de mécanisme de plainte spécifique au changement climatique, mais une réclamation d'ordre général peut être effectuée. Pour le site du Siège, l'efficacité des mesures est analysée selon un rapport d'évaluation obligatoire dans le cadre de la convention d'objectif établie avec la Confédération.

Au niveau de l'immobilier en contexte de l'investissement, la Vaudoise travaille notamment avec la société Energo pour le monitoring énergétique annuel de l'exploitation de ses bâtiments en vue d'optimiser la performance des installations. Pour les portefeuilles d'actions et d'obligations de la Vaudoise, l'analyse des résultats 2022 des tests de compatibilité climatique (PACTA) a démontré une faible exposition à haute teneur en carbone par rapport à l'ensemble des 133 participants en Suisse. La Vaudoise compte profiter du présent rapport de durabilité pour initier le suivi régulier de l'empreinte carbone de ses actions et de ses obligations, à l'instar de ses immeubles.

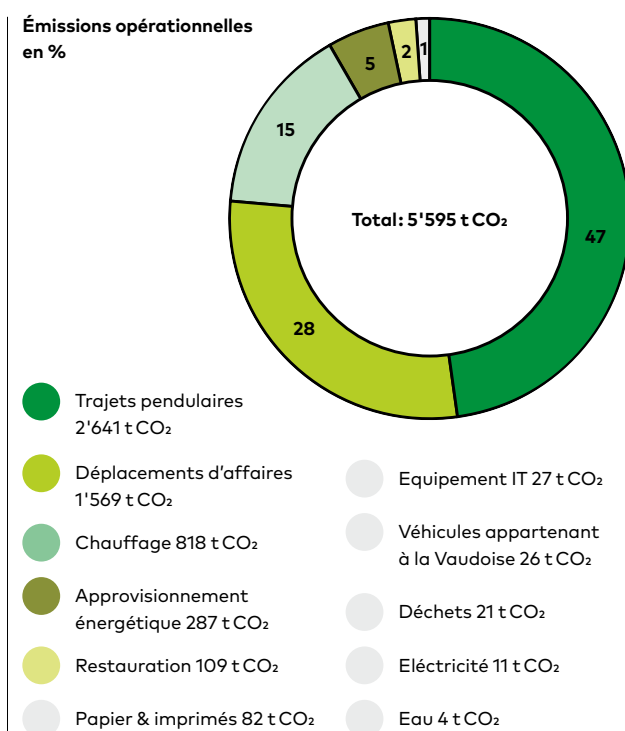
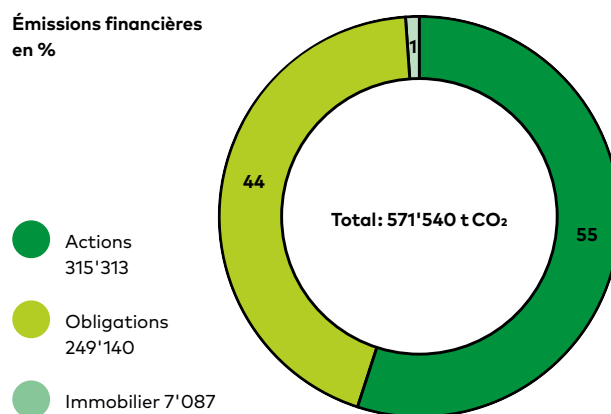
À ce jour, les mesures prises sont orientées sur les économies d'énergie et la réduction de la consommation. Au niveau de l'exploitation, il n'y a pas de mesure spécifique pour la réduction de l'empreinte carbone. Ce thème bénéficie donc, de manière indirecte, des mesures d'économie d'énergie prises (voir sous-chapitre « Énergie » en pages 76 à 81).

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

L'audit externe de contrôle annuel des résultats de la convention d'objectifs universelle de l'efficacité énergétique des bâtiments du siège social de Lausanne, mené par Romande Energie SA, démontre qu'après quatre ans, la Vaudoise a amélioré l'efficacité énergétique du site de 20 %. En dehors du suivi des consommations, il n'y a pour l'instant pas de contrôle sur l'efficacité des mesures pour la réduction de l'empreinte carbone. Dans les années qui suivent, le bilan carbone va pouvoir être utilisé comme outil de mesure d'efficacité.

Indicateurs

GRI 3 – 3
GRI 305 – 1
GRI 305 – 2
GRI 305 – 3 Au total, les activités de la Vaudoise ont généré des émissions de 5'595 t CO₂ en 2022. D'un point de vue relatif, ce bilan opérationnel s'élève à 4,2 t CO₂/CHF million de chiffre d'affaires. Le bilan fait état des émissions du Siège et des 119 succursales. En outre, les émissions des produits financiers (actions, obligations, immobilier), qui génèrent 571'540 t de CO₂, ont été recensées.

Émissions opérationnelles
en %Émissions financières
en %

Émissions opérationnelles

305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)

	Unité	Valeur
Total des émissions directes	t CO₂	700
Consommation de carburant provenant de sources non renouvelables	t CO₂	700
– Gaz naturel (incl. partie biogaz)	t CO ₂	210
– Mazout	t CO ₂	465
– Diesel	t CO ₂	21
– Essence	t CO ₂	5
Production d'électricité provenant de sources renouvelables	t CO₂	0
– Propre production électrique	t CO ₂	0

305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)

	Unité	Valeur
Total des émissions indirectes	t CO₂	154
Consommation d'électricité	t CO₂	11
– Courant électrique, mix	t CO ₂	11
– Courant électrique, 100% renouvelable	t CO ₂	1
Consommation de chauffage à distance	t CO₂	143
Véhicules électriques	t CO₂	0

305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Unité	Valeur
Total des émissions indirectes opérationnelles	t CO₂	4'740
Approvisionnement énergétique	t CO₂	287
Déplacements d'affaires (véhicules externes)	t CO₂	1'569
– Voitures	t CO ₂	1'561
– Transports publics	t CO ₂	1
– Avion	t CO ₂	7
Trajets pendulaires	t CO₂	2'641
– Consommation d'énergie bureau à domicile	t CO ₂	5*
– Voitures et motos	t CO ₂	2'544
– Transports publics	t CO ₂	92
– À pied, vélo	t CO ₂	0
Équipement IT	t CO₂	27
Restauration	t CO₂	109
Papier & imprimés	t CO₂	82
Déchets	t CO₂	21
Eau	t CO₂	4**

* Pour des raisons techniques, l'extrapolation de la consommation d'énergie bureau à domicile n'a pas pu être faite pour la totalité des ETP. Si le home office des ETP supplémentaires était pris en compte, environ 6 t CO₂ seraient ajoutées à la consommation d'énergie bureau à domicile, ce qui est négligeable.

** Ceci inclut uniquement les données du Siège.

Les émissions sont réparties en trois catégories: les émissions directes (scope 1), indirectes liées à la consommation énergétique (scope 2) et les autres émissions indirectes (scope 3). Les limites du système ayant été modifiées, notamment dans le scope 3, la comparabilité avec les années précédentes est limitée. C'est pour cette raison que ce rapport n'inclut que les chiffres des émissions de CO₂ de l'année 2022. Les émissions financières (y compris les biens immobiliers) sont présentées séparément.

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

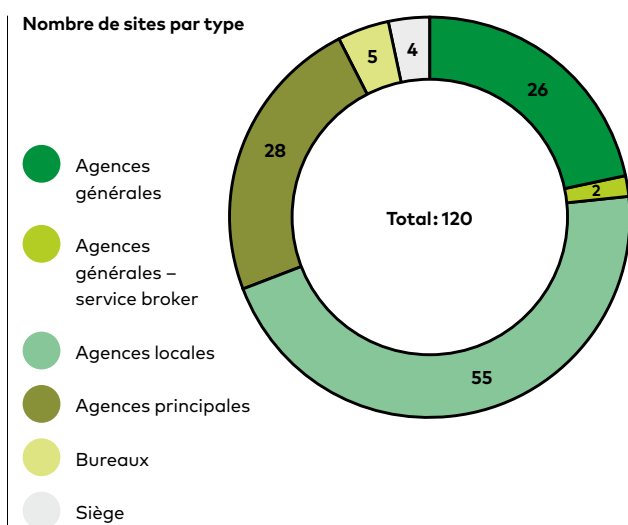
Le bilan présenté a été établi selon la norme 14064-1 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO): «Specification with guidance at the organisation level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals (2018)». L'identification ainsi que la récolte des données sur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

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

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

Le périmètre organisationnel de la Vaudoise et les activités de l'entreprise sont définis selon le «processus de contrôle» [Réf.: ISO 5.1 a]. Par conséquent, les émissions provenant des infrastructures et activités étant sous le contrôle financier ou opérationnel de l'entreprise sont considérées.

De ce fait, le bilan prend en considération le Siège principal à Lausanne ainsi que les 119 sites dans toute la Suisse.



La Vaudoise est propriétaire de 109 biens immobiliers, qui sont loués séparément. La Vaudoise n'a pas d'influence sur les dépenses énergétiques et les ménages les occupants. Ces émissions sont donc présentées avec les émissions financières, séparément du bilan carbone de l'entreprise.

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

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

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

Émissions financières

305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)

	Unité	Valeur
Total des émissions indirectes financières	t CO₂	571'540
Actions	t CO ₂	315'313
Obligations d'entreprises	t CO ₂	249'140
Immobilier (scopes 1 et 2)	t CO ₂	7'087

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

Les données pour ces deux classes d'actifs ont été recueillies par le biais de la plateforme MSCI ESG Research et agrégées par Swiss Climate. Celles-ci reflètent la combinaison des émissions déclarées par les entreprises et des émissions estimées basées sur l'activité physique et économique. Compte tenu de l'absence de données de qualité pour les obligations souveraines et adossées à des titres hypothécaires, seules les obligations d'entreprises ont été intégrées au présent rapport.

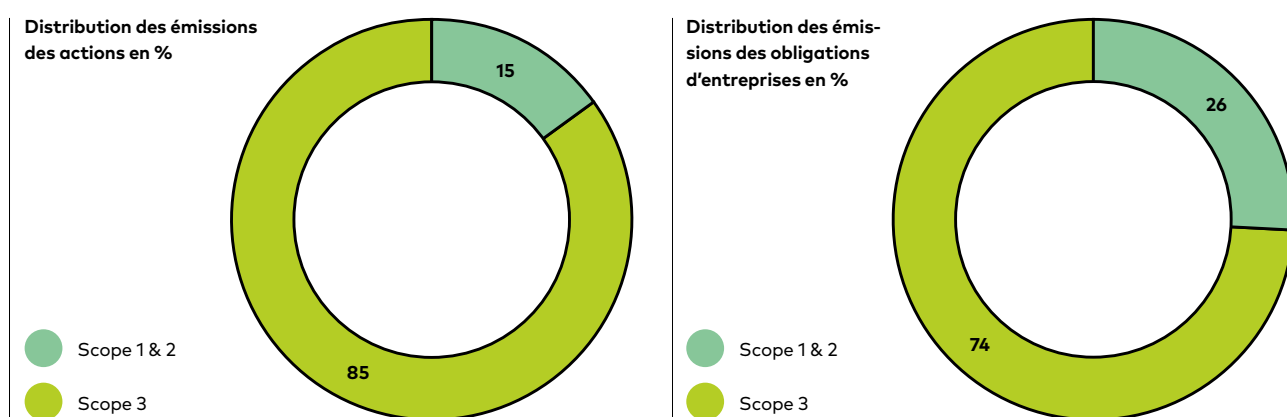
Conformément aux directives du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), il convient de rapporter les émissions absolues en incluant les scopes 1, 2 et 3. En termes de couvertures des données, les taux oscillent selon les classes d'actifs et les scopes. Pour les actions, les taux de couvertures s'élèvent à 100% pour les scopes 1 et 2, et 80% pour le scope 3. Du côté des obligations d'entreprises, ils se situent à 62% et 41% respectivement.

Quant à l'immobilier, à l'instar des années précédentes, les émissions du parc de la Vaudoise sont calculées pour chaque immeuble par le bureau BG Ingénieurs Conseils selon les normes du Certificat énergétique cantonal des bâtiments (CECB). Les données comprennent une analyse complète de la consommation d'électricité, de chauffage et d'eau chaude et des émissions correspondantes. L'analyse CECB évalue l'efficacité en termes de CO₂ du portefeuille immobilier sur une échelle de sept classes allant de A (aucune émission directe de CO₂) à G (fortes émissions de CO₂). Les données 2022 ont été vérifiées par Swiss Climate dans le cadre de ce rapport. Les données brutes sont disponibles pour 100% du portefeuille. Ces actifs ne génèrent que des émissions de scopes 1 et 2.

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

Chiffres absolus*	Unité	Scopes 1 et 2	Scope 3	Émissions totales
Actions	t CO ₂	47'688	267'625	315'313
Obligations d'entreprises	t CO ₂	65'308	183'832	249'140
Immobilier	t CO ₂	7'087	-	7'087

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



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

Mesures d'intensité**	Unité	Valeur
Actions	t CO ₂ /USD mio de chiffre d'affaires	105
Obligations d'entreprises	t CO ₂ /USD mio de chiffre d'affaires	43
Immobilier	kg CO ₂ /m ²	23

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

Conformément à ce qui est ressorti de l'analyse PACTA 2022, les portefeuilles actions et obligations de la Vaudoise démontrent une faible exposition aux industries à forte intensité carbone. Cela est d'autant plus le cas pour les obligations d'entreprises, ce qui explique une valeur plus faible pour cette classe d'actifs par rapport aux actions. Quant à l'immobilier, l'indicateur n'est pas comparable ici. Grâce à son plan d'action, la Vaudoise a pu réduire l'empreinte carbone de son parc de 33 kg CO₂/m² en 2014 à 23 en 2022. Un plan de réduction sera également mis en place pour les actions et les obligations sur la base du bilan 2022.

Perspectives

En 2023, la Vaudoise ambitionne de nouvelles actions dans le cadre de sa politique de mobilité. Elle souhaite favoriser les transports publics et la mobilité douce pour ses collaboratrices et collaborateurs (y compris les modes de déplacements durables tels que la marche et le vélo). Dans ce contexte, elle se penchera davantage sur le trafic pendulaire et mesurera ce dernier de manière ciblée à l'aide d'enquêtes destinées aux collaboratrices et collaborateurs. Enfin, la Vaudoise travaille sur un projet de bornes alimentées par des panneaux solaires pour recharger les véhicules électriques. La récente politique de télétravail d'un à deux jours par semaine pour une grande partie de ses collaboratrices et collaborateurs favorise également la réduction des émissions dues aux trajets pendulaires.

Durant l'année à venir, elle travaillera sur une vue d'ensemble détaillée de son empreinte carbone et de la consommation d'énergie, ce qui permettra de définir des objectifs de réduction et de surveiller de manière optimale le chemin parcouru pour atteindre ceux-ci.

Achats durables

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



GRI 3 – 3

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

Les impacts

GRI 3 – 3

Les principaux impacts par sous-thème sont présentés ci-dessous:

Fournisseurs durables



Parties prenantes impactées : La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

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

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

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables



Parties prenantes impactées : La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

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

Il peut arriver qu'il y ait des fournisseurs non contrôlés ou non durables, des fournisseurs n'ayant pas vérifié les critères sociaux et environnementaux ou présentant des incertitudes.

Objectifs, valeurs et normes

GRI 3 – 3

La Vaudoise s'assure que ses fournisseurs respectent les normes sociales et environnementales. À ce titre, la politique d'achats sert de fil rouge et établit les critères d'achats durables pour les biens et services acquis par la Vaudoise. Elle soutient la stratégie d'entreprise, se base sur le Code de déontologie et veille à ce que les biens et services choisis soient responsables et les plus locaux possibles. Toutes les normes européennes et suisses applicables en matière d'achats durables sont prises en considération. La Compagnie s'est fixé comme objectif d'augmenter les analyses des nouveaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux d'ici à 2025.

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

Mesures

GRI 3 – 3 Fournisseurs durables

Politique d'achats

La politique d'achats durables est intégrée au processus d'achat dès les premières étapes de celui-ci. Lors d'appels d'offres, les fournisseurs et leurs produits sont soumis à des exigences: expliciter la provenance et les données techniques des marchandises, ainsi que le processus de production. En tant qu'assureur, la Vaudoise se procure principalement du matériel et du mobilier de bureau, des équipements d'immeuble, des produits informatiques et des objets publicitaires. Les normes légales, les agréments, ainsi que la responsabilité sociale et la conformité aux principes éthiques de la Vaudoise (présentés dans le Code de déontologie) doivent être divulgués. En outre, le contrôle qualité, l'entretien et le nettoyage des marchandises, ainsi que le contrôle de la résistance des couleurs doivent être effectués. Une description de l'emballage et de l'itinéraire de transport doit également être fournie. Lors de la conclusion d'un contrat, la politique d'achats est transmise aux fournisseurs. Lorsque la marchandise arrive à la Vaudoise, elle est analysée, les étiquettes et les justificatifs qualité sont vérifiés et un entretien avec le fournisseur est effectué. L'objectif est de vérifier systématiquement les produits et services des fournisseurs. Adoptée par le Comité de direction en automne 2020, la politique d'achats est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Les fournisseurs s'engagent à respecter les dispositions du Code de déontologie et de la charte de responsabilité sociétale de l'entreprise. Dans le cadre de la collaboration avec ses partenaires et fournisseurs externes, la Vaudoise tient compte des labels et standards reconnus en Suisse et en Union européenne.

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

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

Charte d'approvisionnement durable du restaurant d'entreprise

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

À la suite du vote de l'Union européenne fin 2018 sur l'interdiction et le bannissement de tous les produits en plastique à usage unique pour une entrée en vigueur en 2021, le service Achats et le restaurant «Les Cèdres» ont implémenté dès juillet 2019 la vaisselle durable à l'emporter. Depuis 2020, aucun contenant jetable pour les boissons ou la nourriture n'est disponible.

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables

Pour les achats de bien en provenance d'Asie, nous avons avec nos fournisseurs une relation commerciale transparente et de confiance. Les sites de production doivent être connus et certifiés selon les normes internationales. Nos commandes de biens «made in Asia» sont certifiées. Le marché du textile présente un poids environnemental important, nous nous assurons de

privilégier la provenance du bassin méditerranéen, avec des normes et standards européens et une chaîne de transports réduite.

Responsabilités, ressources et processus

GRI 3 – 3 La responsabilité d'un approvisionnement durable incombe à la personne contractante ou aux budget owners (selon les seuils de compétences dans la Procédure Achat (cheffe ou chef de division (> CHF 50'000.–) et cheffe ou chef de département (> CHF 300'000.–).

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

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

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

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

Indicateurs

GRI 3 – 3
GRI 204 – 1 La Vaudoise accorde une grande importance à la sous-traitance locale. En conséquence, la part des dépenses auprès de fournisseurs locaux en 2022 est de 85 %, le reste se compose principalement d'achats IT-Transformation digitale. Les fournisseurs de +50'000 CHF basés en Suisse et ne comprenant pas les licences, les portages, les services nearshore et les télécommunications ayant été analysés à l'aide de critères environnementaux et sociaux représentent 25 % des achats.

Perspectives

Les processus au sein de la politique d'achats des différentes lignes de métier ont été adaptés fin 2021 et intégrés à cette politique dès janvier 2022. À l'avenir, la part du pourcentage de fournisseurs examinés sur la base de critères sociaux et environnementaux sera augmentée.



Annexes

À propos du présent rapport

GRI 2 – 3
GRI 2 – 4

Par ce rapport, la Vaudoise communique des informations sur ses activités de Corporate Responsibility pour l'ensemble du Groupe. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette information est indiquée. Le rapport de durabilité présente les progrès et projets réalisés du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, en référence aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Sauf mention contraire, le présent rapport de durabilité se réfère à la période de reporting mentionnée ci-dessus. Le présent document constitue le deuxième rapport de durabilité de la Vaudoise et sera mis à jour et publié à une fréquence annuelle. Ce rapport a été préparé en référence aux normes GRI S 2021. Les normes spécifiques au secteur des services financiers ne sont pas encore disponibles pour le nouveau GRI S 2021. Seules les normes générales et thématiques ont été prises en compte. La Vaudoise a été secondée par Swiss Climate, une entreprise de conseil spécialisée dans la gestion des questions de durabilité, pour l'élaboration du présent rapport de durabilité. Le rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'une vérification externe. Le présent rapport a été rédigé par Swiss Climate SA.

GRI 2 – 3

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

Vaudoise Assurances

Nathalie Follonier-Kehrli

Directrice, secrétaire générale

Place de Milan

Case postale 120

1001 Lausanne

media@vaudoise.ch

Tél. +41 21 618 80 80

Index du contenu GRI S 2021

La Vaudoise Assurances a communiqué les informations citées dans cet index du contenu GRI S 2021 pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 en référence aux normes GRI.

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2: Informations générales		
GRI 2-1 Détails de l'organisation		
Nom légal		Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, Vaudoise Assurances Holding SA (« la Vaudoise », « le Groupe » ou « la Compagnie » dans le texte)
Nature de la propriété et la forme juridique		Renvoi vers le rapport annuel, pages 38 à 40
Localisation du siège social		Lausanne, Suisse
Pays des sites d'activités		Suisse et Liechtenstein
GRI 2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation		
Entités incluses dans le rapport sur le développement durable de l'organisation	7	
États financiers consolidés audités et d'informations financières déposées dans un registre public: informations sur les différences entre la liste des entités incluses dans le rapport financier et la liste incluse dans le rapport de développement durable	7	Renvoi vers le rapport annuel, pages 66 à 105
Informations sur l'approche utilisée pour consolider les informations	7	Renvoi vers le rapport annuel, page 78
GRI 2-3 Période de reporting, fréquence et point de contact		
Période de reporting et la fréquence des rapports de développement durable	94	
Période de reporting du rapport financier et, si elle ne correspond pas à celle du rapport de développement durable: informations sur les différences		1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022
Date de publication du rapport ou des informations communiquées		29.03.2023
Point de contact pour les questions concernant le rapport ou les informations communiquées	94	
GRI 2-4 Retraitements d'informations		
Information sur les retraitements d'informations effectués sur les périodes de reporting précédentes	62	Les catégories du personnel ont été adaptées pour mieux refléter la catégorisation utilisée à la Vaudoise.

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–5 Assurance externe		
Politique et pratiques de l'organisation en matière d'assurance externe, en précisant si et comment l'organe supérieur de gouvernance et les cadres supérieurs sont impliqués	19	
Vérification externe du rapport de développement durable		non applicable
GRI 2–6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales		
Secteur(s) dans le(s)quel(s) l'organisation est active	7	
Description de la chaîne de valeur	7	
Autres relations commerciales pertinentes	7	Renvoi au rapport annuel, page 26
Changements importants survenus en concernant les points ci-dessus par rapport à la période de déclaration précédente	7	
GRI 2–7 Salariées et salariés		
Nombre total d'employées et d'employés, ainsi que la répartition de ce total par sexe et par région		En 2022, 1'930 personnes ont été employées par la Vaudoise, dont 1'145 hommes et 785 femmes. La plupart, soit 1'339 personnes (765 hommes et 574 femmes) ont travaillé en Suisse romande, 536 (341 hommes et 195 femmes) en Suisse alémanique et 55 (dont 39 hommes et 16 femmes) en Suisse italienne.
Nombre total de salariées et salariés permanents, temporaires, à heures non garanties, à temps plein, à temps partiel, avec une répartition par sexe et par région		En 2022, 1'764 personnes ont été des salariées ou salariés permanents de la Vaudoise, dont 1'062 hommes et 702 femmes. Parmi ces 1'764 personnes, 1'213 étaient basées en Suisse romande (703 hommes et 510 femmes), 499 en Suisse alémanique (322 hommes et 177 femmes) et 52 en Suisse italienne (37 hommes et 15 femmes). Le nombre de salariées ou salariés temporaires s'élevait à 166, dont la moitié des femmes et l'autre moitié des hommes. Parmi ces personnes, 126 ont travaillé en Suisse romande (62 hommes, 64 femmes), 37 étaient basées en Suisse alémanique (19 hommes et 18 femmes) et 3 personnes venaient de la Suisse italienne (2 hommes et 1 femme). 1'461 personnes, dont 1'028 hommes et 433 femmes ont travaillé à plein temps durant l'année 2022. Parmi elles, 985 personnes ont travaillé en Suisse romande (680 hommes, 305 femmes), 428 étaient basées en Suisse alémanique (310 hommes et 118 femmes) et 48 personnes venaient de la Suisse italienne (38 hommes et 10 femmes). 469 personnes ont travaillé à temps partiel (117 hommes et 352 femmes). Parmi elles, 354 ont travaillé en Suisse romande (85 hommes et 269 femmes), 108 personnes étaient basées en Suisse alémanique (31 hommes et 77 femmes) et 7 personnes venaient de la Suisse italienne (1 homme et 6 femmes).
Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données, y compris comment les chiffres sont rapportés		Le personnel suivant est inclus dans les données: les personnes travaillant au Siège, le service interne et externe, Pittet Associés, les personnes travaillant chez Berninvest, Epona et neocredit.ch. Ces données sont rapportées en nombre total de personnes.

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données déclarées sur les nombres d'employées et d'employés		
Fluctuations importantes du nombre de salariés au cours de la période de déclaration et entre les périodes de référence		Pour l'instant, seule l'année actuelle contient des données soumises.
GRI 2–8 Travailleuses et travailleurs qui ne sont pas des salariés		
Nombre total de travailleuses et travailleurs qui ne sont pas des salariés et dont le travail est contrôlé par l'organisation		Cet indicateur est en train d'être développé et sera rapporté l'année prochaine.
Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données, y compris si le nombre de travailleuses et travailleurs qui ne sont pas des employés est déclaré		
Fluctuations significatives du nombre de travailleuses et travailleurs non-salariés au cours de la période de référence et entre les périodes de référence		
GRI 2–9 Structure de gouvernance et composition		
Structure de gouvernance, y compris les comités de la plus haute instance de gouvernance		Renvoi vers le rapport annuel (organes de surveillance et comités du Conseil d'administration), pages 40 à 45
Comités de la plus haute instance de gouvernance qui sont responsables de la prise de décision et de la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes		Renvoi vers le rapport annuel, pages 43 à 45
Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités		Renvoi vers le rapport annuel, page 43 et pages 50 à 53
GRI 2–10 Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance		
Processus de nomination et de sélection de la plus haute instance de gouvernance et de ses comités		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45
Critères utilisés pour la nomination et la sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45
GRI 2–11 Président de la plus haute instance de gouvernance		
Indication si la présidente ou le président de la plus haute instance de gouvernance est également une ou un cadre supérieur de l'organisation		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45
Indication si la présidente ou le président est également un cadre supérieur, informations sur sa fonction au sein de la direction de l'organisation, les raisons de cet arrangement et la manière dont les conflits d'intérêts sont prévenus et atténués		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–12 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts		
Rôle de la plus haute instance de gouvernance et des cadres supérieurs dans l'élaboration, l'approbation et la mise à jour des déclarations d'objet, de valeur ou de mission, des stratégies, des politiques et des objectifs de l'organisation en matière de développement durable	16	
Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision du processus de diligence raisonnable et des autres processus de l'organisation visant à identifier et à gérer les impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	16	
Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans l'examen de l'efficacité des processus de l'organisation décrits au point 2-12-b, et fréquence de cet examen	16	
GRI 2–13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts		
Description sur la manière dont la plus haute instance de gouvernance délègue la responsabilité de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	16	
Processus et fréquence selon lesquels les cadres supérieurs ou d'autres employés rendent compte à la plus haute instance de gouvernance de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	16	
GRI 2–14 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans le rapport de développement durable		
Indication si la plus haute instance de gouvernance est chargée d'examiner et d'approuver les informations communiquées, y compris les sujets importants de l'organisation et, dans l'affirmative, descriptions des processus d'examen et d'approbation de ces informations	16	
Indication si l'organe supérieur de gouvernance n'est pas responsable de l'examen et de l'approbation des informations communiquées, y compris les sujets importants de l'organisation, informations sur les raisons	16	
GRI 2–15 Conflits d'intérêts		
Processus mis en place par la plus haute instance de gouvernance pour garantir la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45
Informations si les conflits d'intérêts sont divulgués aux parties prenantes		Renvoi vers le rapport annuel, pages 40 à 45

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–16 Communication des préoccupations critiques		
Description sur comment les préoccupations critiques sont communiquées à l'organe de gouvernance le plus élevé	18	
Nombre total et nature des problèmes critiques qui ont été communiqués à la plus haute instance de gouvernance pendant la période de référence	18	
GRI 2–17 Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance		
Mesures prises pour faire progresser les connaissances, les compétences et l'expérience collectives de la plus haute instance de gouvernance en matière de développement durable	18	
GRI 2–18 Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance		
Processus d'évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	18	
Information sur l'indépendance ou non des évaluations et leur fréquence	18	
Mesures prises en réponse aux évaluations, y compris les modifications apportées à la composition de l'organe supérieur de gouvernance et aux pratiques organisationnelles	18	
GRI 2–19 Politiques de rémunération		
Politiques de rémunération des membres de l'organe supérieur de gouvernance et des cadres supérieurs		Renvoi vers le rapport annuel, pages 140 à 147
Description sur comment les politiques de rémunération des membres de la plus haute instance de gouvernance et des cadres supérieurs sont liées à leurs objectifs et à leurs performances en matière de gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes	18	
GRI 2–20 Processus de détermination de la rémunération		
Processus de conception de ses politiques de rémunération et de détermination de la rémunération		Renvoi vers le rapport annuel, pages 140 à 147
Résultats des votes des parties prenantes (y compris les actionnaires) sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant		Renvoi vers le rapport annuel, pages 140 à 147

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–21 Ratio de la rémunération totale annuelle		
Rapport entre la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et la rémunération annuelle totale médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)		Indicateur non rapporté
Rapport entre le pourcentage d'augmentation de la rémunération annuelle totale de la personne la mieux payée de l'organisation et le pourcentage médian d'augmentation de la rémunération annuelle totale de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)		Indicateur non rapporté
Informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées		Indicateur non rapporté
GRI 2–22 Déclaration sur la stratégie de développement durable		
Déclaration de la plus haute instance de gouvernance ou du plus haut dirigeant de l'organisation sur la pertinence du développement durable pour l'organisation et sur sa stratégie pour contribuer au développement durable	4	
GRI 2–23 Engagements politiques		
Engagements politiques en matière de conduite responsable des affaires	15	
Engagement politique spécifique à respecter les droits de l'homme		
Liens vers les engagements politiques s'ils sont disponibles publiquement, ou, si les engagements politiques ne sont pas disponibles publiquement, justification	15	
Niveau auquel chacun des engagements politiques a été approuvé au sein de l'organisation, en précisant s'il s'agit du niveau le plus élevé	15	
Information sur dans quelle mesure les engagements politiques s'appliquent aux activités de l'organisation et à ses relations commerciales	15	
Information sur comment les engagements politiques sont communiqués aux travailleurs, aux partenaires commerciaux et aux autres parties concernées	15	
GRI 2–24 Intégrer les engagements politiques		
Description sur comment l'organisation intègre chacun de ses engagements politiques pour une conduite responsable des affaires dans l'ensemble de ses activités et de ses relations commerciales	15	

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–25 Processus de remédiation des impacts négatifs		
Engagements à fournir ou à coopérer à la remédiation des impacts négatifs que l'organisation identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué	19	
Approche pour identifier et traiter les griefs, y compris les mécanismes de règlement des griefs que l'organisation a mis en place ou auxquels elle participe	19	
Autres processus par lesquels l'organisation prévoit ou coopère à la réparation des impacts négatifs qu'elle identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué	19	
Description sur comment les parties prenantes qui sont les utilisateurs prévus des mécanismes de règlement des griefs sont impliquées dans la conception, l'examen, le fonctionnement et l'amélioration de ces mécanismes	19	
Description sur comment l'organisation suit l'efficacité des mécanismes de réclamation et des autres processus de remédiation, et exemples de leur efficacité, y compris les réactions des parties prenantes	19	
GRI 2–26 Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations		
Mécanismes permettant aux individus de demander des conseils sur la mise en œuvre des politiques et pratiques de l'organisation en matière de conduite responsable des affaires et faire part de leurs préoccupations concernant la conduite des affaires de l'organisation	19	
GRI 2–27 Respect des lois et des règlements		
Nombre total de cas significatifs de non-conformité aux lois et réglementations au cours de la période de référence		Aucun cas significatif de non-conformité aux lois et réglementations n'a eu lieu au cours de la période de référence.
Nombre total et valeur monétaire des amendes pour des cas de non-conformité aux lois et règlements qui ont été payées pendant la période de référence		Rien n'a été payé pour des cas de non-conformité aux lois et règlements durant la période de référence.
Cas significatifs de non-conformité		Aucun cas significatif de non-conformité ne prenait place au cours de la période de référence
Processus de détermination des cas significatifs de non-conformité		Un processus de traitement des risques compliance est en place. Renvoi au rapport annuel, pages 45 à 48
GRI 2–28 Associations de membres		
Associations industrielles, autres associations de membres et organisations de défense nationales ou internationales dans lesquelles l'entreprise joue un rôle important	16	

Norme GRI et élément d'information	Page	Informations supplémentaires
GRI 2–29 Approche de l'engagement des parties prenantes		
Approche de l'engagement avec les parties prenantes	14	
GRI 2–30 Conventions collectives		
Pourcentage du total des salariées et salariés couverts par des conventions collectives		Puisque le secteur de l'assurance n'est en général pas régi par une convention collective, les personnes employées à la Vaudoise ne sont pas contraintes de signer ce type de document. Cette question est débattue au sein du Conseil de tarification de l'Association Suisse d'Assurances (ASA), mais aucune négociation n'a lieu au niveau de la branche assurance. Une exception existe néanmoins à la Vaudoise: la Compagnie a signé la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) du secteur bancaire en vue de libérer une partie des cadres du timbrage, selon la Loi sur le travail. Un pourcentage n'est actuellement pas disponible.

Norme GRI	Indicateur	Page
Thèmes matériels		
Thèmes matériels 2022		
GRI 3-1	Processus de détermination des sujets importants	9
GRI 3-2	Liste des sujets importants	10
1 Assureur engagé		
Gestion des risques ESG		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	21
Cybersécurité et protection des données		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	27
Indicateur propre	Procédures initiées par les autorités à l'encontre de la Vaudoise Assurances	30
	Proportion de collaboratrices et de collaborateurs ayant réussi le e-learning sur la protection des données	30
	Nombre de campagnes de phishing internes réalisées	30
Performance économique		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	31
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	34
Produits et services		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	34
GRI 417-2	Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	39
Indicateur propre	Conseillers formés selon les normes les plus récentes (p. ex. Cicero)	39
	Pourcentage des révisions ou évolutions de produits/solutions d'assurance ayant comporté une analyse d'intégration de critères de durabilité	39
2 Investisseur responsable		
Placements durables		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	42
GRI 305-4	Intensité des émissions de GES	48
FS10	Pourcentage du nombre d'entreprises dans le portefeuille actions avec lesquelles une interaction s'est faite sur des questions ESG	48
FS11	Pourcentage de la valeur des placements intégrant des critères ESG	48
Indicateur propre	Pourcentage de la part des investissements à impact	48
	Taux de participation pour l'exercice des droits de vote	48

Norme GRI	Indicateur	Page
3 Employeur motivant		
Environnement de travail		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	52
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	57
GRI 401-3	Congé parental: Nombre et taux de collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au terme d'un congé parental par genre	58
Indicateur propre	Satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs en % mesurée à l'aide d'un questionnaire	56
Diversité et égalité des chances		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	59
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	62
Éducation et formation		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	66
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	70
Indicateur propre	Satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs en % mesurée à l'aide d'un questionnaire	70
	Nombre de cours de formation disponibles	70
4 Entreprise citoyenne		
Engagement socio-culturel		
GRI 3-3	Gestion des sujets importants	71
Indicateur propre	Nombre de projets <i>involvere</i> par an	75
	Nombre d'heures de volontariat par an par collaboratrice et collaborateur	75
	Montant investi	75
	Nombre de stages de réinsertion professionnelle par an	75

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

5 Gestion consciente des ressources et du climat

Énergie

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	76
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	79
GRI 302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	79
GRI 302-3	Intensité énergétique	79

Empreinte carbone

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	82
GRI 305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	84
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	84
GRI 305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	84
GRI 305-4	Intensité des émissions de GES	48

Achats durables

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	90
GRI 204-1	Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	92
Indicateur propre	Part des fournisseurs dont le chiffre d'affaires est supérieur à CHF 50'000.– analysés sur la base de critères environnementaux et sociaux	92