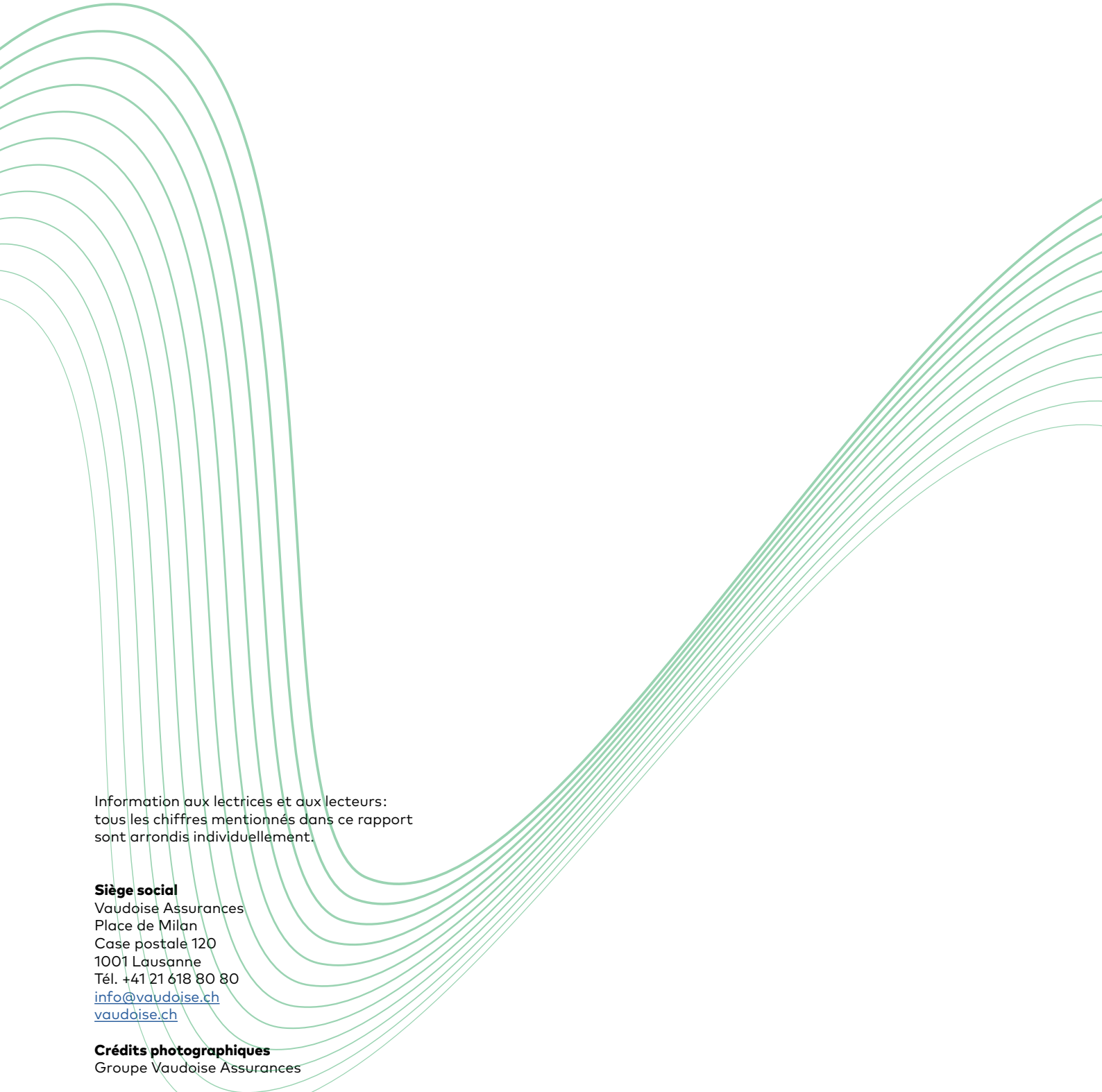




Rapport de durabilité 2023



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

Siège social

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

Crédits photographiques

Groupe Vaudoise Assurances

Les photos qui illustrent ce rapport ont été prises en 2023 lors des journées *involvere* qui offrent la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise de mener, à titre volontaire, des projets de soutien à des associations à but social ou environnemental (pour plus d'informations en page 78).

Conception visuelle et graphisme

blossom-com.ch, cabinet de conseil RSE et communication responsable



Rapport de durabilité 2023

Groupe Vaudoise Assurances

Table des matières

5 Préambule

6 Stratégie de conduite en matière de durabilité

22 Assureur engagé

Gestion des risques ESG

Cybersécurité et protection des données

Performance économique

Produits et services

44 Investisseur responsable

Placements durables

54 Employeur motivant

Environnement de travail

Diversité et égalité des chances

Éducation et formation

74 Entreprise citoyenne

Engagement socioculturel

82 Gestion consciente des ressources et du climat

Énergie

Empreinte carbone

Achats durables

102 Annexe

Index du contenu GRI S 2021

Préambule

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous présenter la troisième édition de notre rapport de durabilité qui marque notre volonté de renforcer la communication en matière de gestion de la durabilité. Depuis 2020, année de l'adoption de notre stratégie de durabilité, nos rapports en la matière ont évolué et se sont adaptés aux meilleures pratiques du marché. À l'instar de l'édition précédente, ce rapport est structuré selon les normes GRI S 2021 qui se concentrent sur la notion d'impact, considération désormais centrale dans la gestion de la durabilité en entreprise. (GRI2 22)

Le contenu de ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'édition précédente et détaille les actions les plus importantes menées par le Groupe Vaudoise en 2023 au travers des cinq piliers formulés dans son cadre stratégique. Ces actions concrètes et ambitieuses nous rapprochent des objectifs que nous nous sommes fixés jusqu'à 2025. En analysant notre performance, nous constatons avec satisfaction que nous sommes en bonne voie de les atteindre.

Sur le plus long terme, c'est-à-dire à l'horizon 2030, nous avons fixé l'objectif de réduire l'empreinte carbone de nos opérations, incluant les scopes 1 et 2, et partiellement le scope 3. Nous souhaitons réduire nos émissions CO₂ de 25% par employé à temps plein (ETP) de 2022 à 2030. Cependant, les mesures prises jusqu'ici, notamment en matière de télétravail, d'utilisation d'énergie propre et de chauffage des bâtiments, permettent de démarrer avec une empreinte carbone relativement modeste. En 2024, en lien avec notre volonté de diminuer notre impact sur le climat, nous aurons à cœur de proposer à nos collaboratrices et collaborateurs une série de mesures en faveur d'une mobilité plus durable. Conscients que nos placements financiers exercent une influence plus importante sur le climat que nos activités opérationnelles, nous continuons de mesurer et de contrôler l'empreinte carbone de nos portefeuilles mobiliers et immobiliers.

Avec son lot de records de chaleur et d'événements météorologiques qui nous ont toutes et tous marqués, l'année 2023 ne fait que confirmer l'importance de la question climatique pour la Vaudoise, non seulement en tant qu'assureur confronté à une hausse du taux de sinistralité, mais également en tant qu'entreprise responsable. Pour faire face à ses responsabilités et répondre au cadre réglementaire naissant sur les questions extra-financières, la Compagnie a renforcé sa gouvernance dans le domaine de la durabilité. Le Groupe publiera, l'année prochaine et selon l'Ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, un document consacré à la gestion des risques et opportunités climatiques.

Avec cette publication, notre souhait est de communiquer de manière précise et transparente sur l'ensemble des mesures menées en 2023 pour alimenter notre stratégie de durabilité. Afin de toucher le plus grand nombre de nos parties prenantes, nous publions également une version synthétique du présent rapport, donnant un aperçu clair de nos actions en matière de durabilité sur quelques pages.

Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à la lecture de ce rapport, dont les différentes images illustrent nos journées de volontariat *involvere*.

« 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

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. Elle veille à intégrer les considérations de durabilité dans l'ensemble de ses décisions et activités.

La Vaudoise ambitionne de faire connaître ses engagements dans le domaine de la durabilité, de mesurer ses efforts et de progresser afin d'assumer pleinement son rôle d'acteur responsable et performant dans une société en pleine mutation. En sa qualité de société d'assurances suisse, la Vaudoise se positionne sur les différents piliers de la durabilité. Ancrée dans la société et proche de ses parties prenantes, elle aborde les différents enjeux de durabilité auxquels elle fait face et contribue à diminuer leurs impacts négatifs.

La Compagnie a particulièrement à cœur de fournir des informations transparentes sur ses ambitions et ses objectifs, ses indicateurs de performance et ses différents programmes 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 rapport de durabilité joue un rôle important. Le but est de présenter ces informations sous une forme accessible à nos lectrices et lecteurs, tout en tenant compte des critères du rapport GRI (contexte de durabilité, précision, balance, clarté, comparabilité, exhaustivité, intemporalité et vérifiabilité). Ce document explique par quels moyens la Vaudoise souhaite réduire ses impacts négatifs et décrit les mesures nécessaires pour renforcer ses impacts positifs. Il présente un aperçu des programmes et des initiatives en cours, ainsi que des indicateurs de performance utilisés.

Cette année, ce rapport s'accompagne d'une version synthétique, dont le but est de partager l'essentiel de l'information en matière de durabilité sur quelques pages. Le présent rapport reste le document de référence.

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

Par la forme juridique de coopérative de sa société mère, empreinte de solidarité, la Vaudoise possède des fondamentaux durables depuis sa création en 1895. Le principe des adhérents cotisants, dont le but était de s'assurer les uns et les autres, ainsi que le système de redistribution, instauré dès les débuts de son histoire, ont donc permis d'inscrire la durabilité dans l'ADN de la société. La stratégie de durabilité de la Vaudoise se décline en quatre piliers auxquels s'ajoute 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 pleinement consciente des enjeux actuels dans les domaines environnemental, social et de gouvernance (ESG). Elle reconnaît que les entreprises ont une responsabilité vis-à-vis du développement durable. Lors de l'élaboration de sa stratégie de durabilité en 2020 et 2021, la Compagnie s'est orientée sur les Objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies et a évalué les domaines dans lesquels elle pouvait apporter sa contribution. Elle a ainsi pris en considération les ODD pertinents dans la formulation de ses propres objectifs. 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.



En 2022, la Vaudoise a mis sur pied un premier bilan carbone. Elle a réalisé ce bilan avec l'aide de Swiss Climate, prenant en compte les scopes 1 et 2, et partiellement le scope 3. La Compagnie a reconduit ce bilan sur l'exercice 2023. Les éléments considérés dans ce bilan émanent des activités de la société décrites pour la plupart dans les cinq axes ci-dessous. À la suite de ce premier bilan carbone, durant l'année 2023, nous avons travaillé sur l'objectif de réduire nos émissions CO₂ opérationnelles de 25% par employé temps plein (ETP) d'ici à 2030 (année de référence: 2022). Un objectif intermédiaire de réduction de 9% a été posé pour 2025. Si un grand nombre de mesures avaient déjà été mises en place avant 2023 permettant déjà de réduire significativement ses émissions CO₂, la Vaudoise s'attellera à développer de nouvelles mesures en 2024, dont des actions pour une mobilité plus durable de ses collaboratrices et collaborateurs.

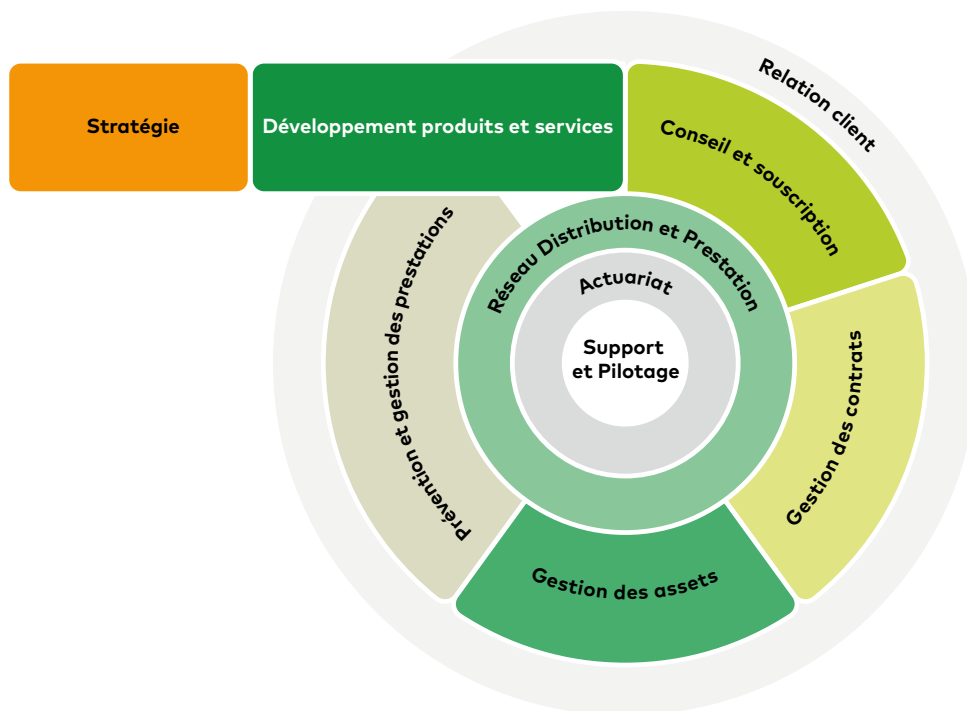
Description du modèle d'entreprise

Le cœur de métier de la Vaudoise consiste à conseiller et à offrir aux particuliers, aux indépendants ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et d'hypothèques. La Vaudoise possède des agences en Suisse et au Liechtenstein (voir le sous-chapitre «Réseau de distribution» du rapport annuel 2023. (GRI 2 – 1, GRI 2 – 6)

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 2023. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette

information est indiquée. Alors que les piliers «Employeur motivant», «Entreprise citoyenne» et «Gestion consciente des ressources et du climat» se réfèrent à l'ensemble du Groupe, le pilier «Assureur engagé» se focalise sur les entités Vaudoise Générale et Vaudoise Vie. Le pilier «Investisseur responsable» inclut les placements pour propre compte de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie. (GRI 2 – 2)

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



La chaîne de valeur de la Vaudoise est celle d'un assureur dont le cœur de métier est d'assumer les risques qui pèsent sur ses preneurs d'assurances. Sur la base d'analyses internes et externes développées à partir d'enquêtes de satisfaction et d'analyses de marché, la Vaudoise revisite 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 clients afin de s'assurer que le contenu de ses couvertures est bien compris et que celles-ci répondent à leurs besoins. Une fois l'offre déposée, il s'agit de conduire les processus de gestion des contrats, de leur émission à leur résiliation en passant par leurs modifications. Lorsque les primes sont encaissées, il appartient à la Compagnie de placer les montants perçus de manière à pouvoir assumer les engagements pris envers sa clientèle en matière de couvertures de sinistres ou d'assurances vie ainsi que de ses frais de fonctionnement. Chaque entité opérationnelle revisite annuellement sa stratégie d'allocation d'actifs, puisqu'elle doit répondre à son appétence aux risques et être conforme aux directives de la FINMA. Vient ensuite la réalisation de la promesse de l'assureur, à savoir prévenir les dommages et, s'ils surviennent, les indemniser selon les couvertures prévues dans le cadre de la gestion des prestations. Il s'agit d'un moment clé dans la relation client. La Vaudoise s'efforce d'être au plus près de ses assurées et assurés dans ces moments délicats. Les agences générales restent à disposition de la clientèle pour enregistrer tous les sinistres et disposent de compétences de règlement dans certaines branches. D'autres fonctions sont indispensables à une compagnie d'assurances, telles que l'actuariat qui calcule les tarifs des produits et s'assure de la solvabilité de la Compagnie, les finances, les ressources humaines, la formation, la Compliance ou encore la communication.

Durant l'exercice sous revue, la Vaudoise a évalué les thèmes qui, parmi les activités figurant tout au long de sa chaîne de valeur, ont le plus d'impacts négatifs, 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 à saisir les opportunités, à améliorer ses performances par des processus optimisés et à élaborer des solutions innovantes afin de contribuer à la durabilité économique, sociale et environnementale à tous les niveaux de l'entreprise. La Vaudoise a par ailleurs formalisé une politique d'achat publiée sur son site internet. Des précisions sur les activités d'assurance figurent dans le rapport annuel 2023.

Mission, vision et valeurs 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 incarne ses valeurs et maintient ses engagements au moment de la souscription d'un risque et lors du règlement d'une prestation. Pour ce faire, elle dispose d'une stratégie d'entreprise, d'un Code de déontologie et d'un règlement du personnel qui intègrent ses valeurs d'entreprise: Proches, Fiables, Humains et Proactifs. Elles sont en adéquation avec sa vision et sa mission.

Mission

Protéger, soutenir, entreprendre – ensemble tout devient possible.

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

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

Vision

Être l'Assureur préféré.

Valeurs



Principaux thèmes matériels

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

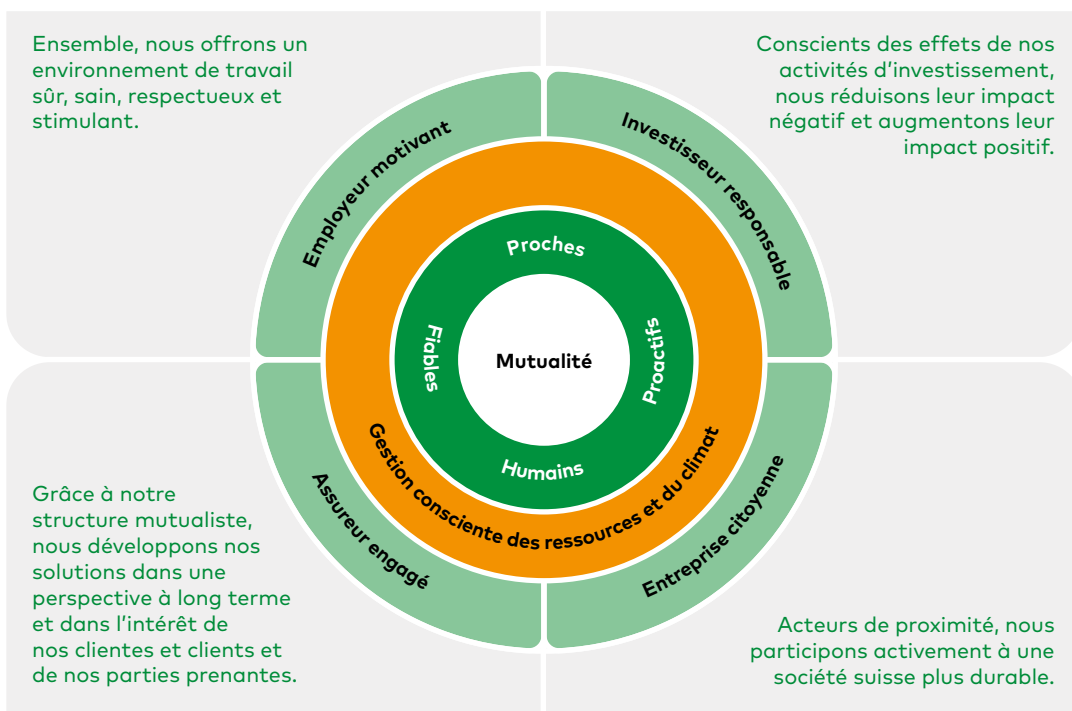
Ce rapport reprend les mêmes thèmes que ceux de l'exercice précédent. Les thèmes matériels ont été déterminés au moyen d'une évaluation d'impact, basée sur la méthodologie du GRI S 2021. Pour ce faire, les impacts économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise sur le développement durable ont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

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

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

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

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



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



Principaux objectifs à l'horizon 2025 (GRI 3 – 3)

Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Assureur engagé		D'ici à 2025	
Gestion des risques ESG	Nous évaluons les implications financières et réglementaires des évolutions liées aux mutations sociétales ainsi que les autres risques et opportunités associés. Nous révisons régulièrement les hypothèses sous-jacentes.		▶
Cybersécurité et protection des données	Aucune procédure initiée par les autorités concernant des atteintes à la confidentialité des données des clientes et clients.		●
	Nous réduisons la proportion de collaboratrices et collaborateurs cliquant sur des liens douteux lors de campagnes de phishing internes.		●
Performance économique	Nous redistribuons une partie de notre bénéfice chaque année en faveur de nos clientes et clients.		●
Produits et services	Lors de l'élaboration et/ou du renouvellement de nos produits et solutions d'assurance, nous analysons l'opportunité d'intégrer une composante liée au développement durable, que cela soit au niveau d'une couverture ou d'un critère de souscription.		●
	Aucun cas de non-conformité concernant l'information sur les produits par an.		●
	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.		▶
Investisseur responsable		D'ici à 2025	
Placements durables	100% des placements sont conformes à nos critères ESG.		▶
	Dans la mesure du possible, nous augmentons nos investissements à impact ESG positif à 5% de la valeur totale de nos placements.		▶
	Nous établissons un dialogue à long terme avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci est réalisé par le biais d'initiatives d'engagement collectif.		●
	Nous exerçons nos droits de vote lors des assemblées générales des entreprises dans lesquelles nous détenons des actions. Ce processus peut être délégué à des fournisseurs de services (Proxy Voting).		●
	Nous réduisons l'empreinte carbone de notre portefeuille immobilier de 33 kg CO ₂ /m ² en 2014 (début des mesures) à 22 kg CO ₂ /m ² (-30%).		▶
	Nous réduisons l'empreinte carbone de nos portefeuilles d'actions et d'obligations.		▶

● Objectif atteint ▶ Objectif partiellement atteint ○ Objectif non atteint

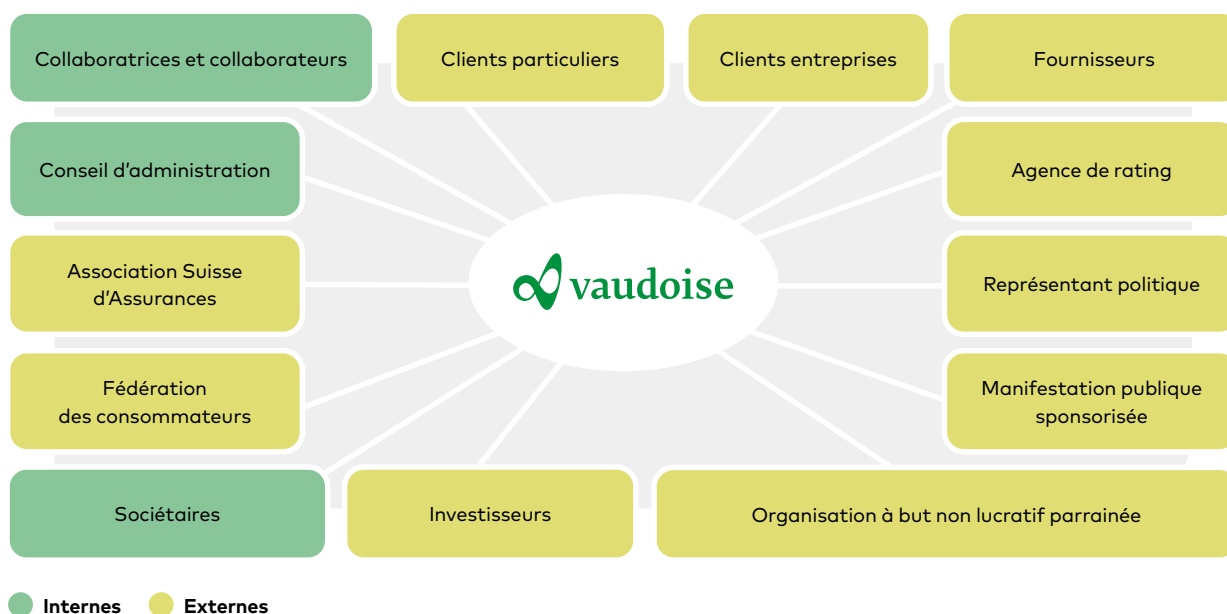
Thèmes	Objectifs	Horizon	Statut
Employeur motivant		D'ici à 2025	
Environnement de travail	Nous maintenons une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs supérieure à 85%.		●
	Nous visons un un taux de démission inférieur à 10% par an.		●
	L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs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

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

● Objectif atteint ▶ Objectif partiellement atteint ○ Objectif non atteint

Les parties prenantes

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



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

Parties prenantes	Canaux de communication	Thèmes matériels
Collaboratrices et collaborateurs	Session d'information sur la stratégie pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs une fois par année, dans le cadre du Vaudoise Forum, session d'information pour les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs une fois par mois, magazine interne les Échos, intranet, circulaires envoyées par e-mail, entretiens annuels d'évaluation, possibilités de dialogue sur le réseau social d'entreprise, enquêtes de satisfaction, offre de formations variées sur eCampus.	<ul style="list-style-type: none"> – Environnement de travail – Diversité et égalité des chances – Éducation et formation – Cybersécurité et protection des données – Engagement socioculturel
Clientes et clients	Entretiens avec les conseillères et conseillers, événements clients, InfoNews, newsletters, webinaires.	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion des risques ESG – Protection des données – Produits et services – Placements durables – Engagement socioculturel
Investisseurs	Rapports annuels et semestriels, possibilités de contact sur le site internet, assemblées générales.	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion des risques ESG – Performance économique
Autorités de surveillance	Conférences téléphoniques et rencontres régulières, réponses à des questions écrites et orales.	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion des risques ESG – Performance économique
Analystes	Dialogue actionnarial, rapports annuels et semestriels, échanges directs.	<ul style="list-style-type: none"> – Gestion des risques ESG

En 2023, la Vaudoise a échangé régulièrement et sous différentes formes avec ses parties prenantes.

Il ressort des différents échanges que les parties prenantes consultées 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 parties prenantes associent la Vaudoise 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 elles encouragent la Compagnie à adapter sa stratégie d'investissement et sa gamme de produits d'assurance selon les critères ESG. Parmi les sujets 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'assurance adaptés aux risques liés aux changements climatiques, à la transparence, à l'éthique des affaires et au soutien de partenaires durables.

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

Engagements

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

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

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

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

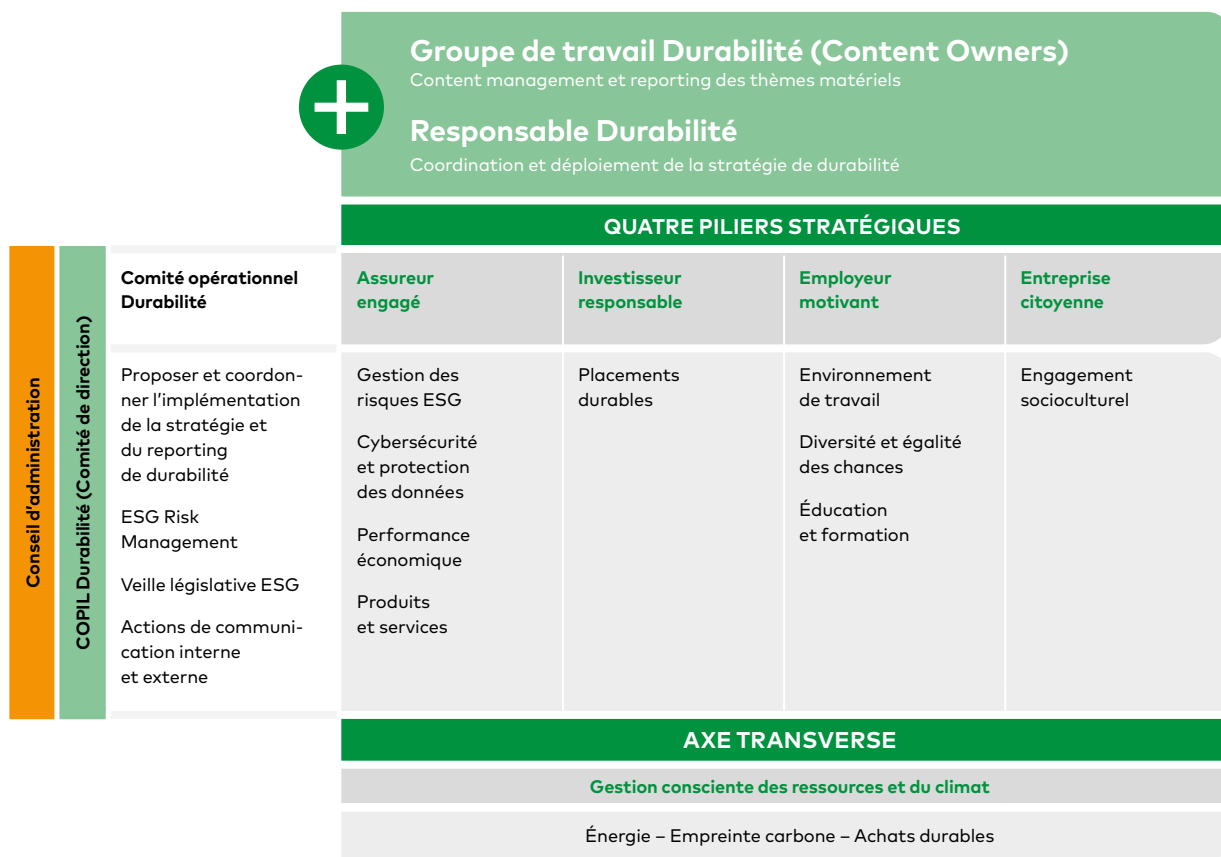
La gouvernance autour de la durabilité

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

Des thématiques transverses qui chapeautent les domaines de responsabilité des différents piliers de la stratégie de durabilité ont été identifiées. Elles sont déterminantes pour honorer l'engagement de la Vaudoise d'ancrer les actions de durabilité au sein de toute l'entreprise. Il s'agit du Risk Management ESG, de la veille législative ESG et des actions de communication avec les parties prenantes internes et externes. Ces activités sont menées par un comité opérationnel, sous la conduite de la Secrétaire générale. En 2023, la Vaudoise a recruté un Responsable durabilité, dont le rôle est d'accompagner la stratégie de durabilité de la Compagnie dans sa mise en œuvre. Il organise, directement ou en collaboration avec les Content Owners les thèmes matériels de durabilité et divers événements tout au long de l'année.

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

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



Comité opérationnel Durabilité

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

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

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

La structure générale de la gouvernance à la Vaudoise est détaillée dans le rapport annuel de l'entreprise en pages 57 à 85.

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

Le 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 été élaborées avec le concours de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. (GRI 2 – 12, GRI 2 – 13, GRI 2 – 14)

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

Le Conseil d'administration examine l'efficacité des processus visant à gérer les impacts de la Vaudoise sur l'économie, l'environnement et la société civile lors de ses séances stratégiques qui se sont tenues en janvier et en septembre 2023. Pour ce faire, le Conseil d'administration implique également différentes parties prenantes: sociétés d'audit et de conseil d'entreprise et associations faitières telles que l'International Cooperative and Mutual Insurance Federation (ICMIF). De plus, le Conseil d'administration valide le rapport de durabilité, revu 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 la matière, au travers de reportings pluriannuels. Le thème de l'investissement durable est traité régulièrement dans le cadre des séances du Comité d'investissement du Conseil d'administration.

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

Communication des préoccupations critiques

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

Politiques et processus de rémunération

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 sur le long terme. (GRI 2 – 19)

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

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 l'adresse alerte@vaudoise.ch. (GRI 2 – 26)

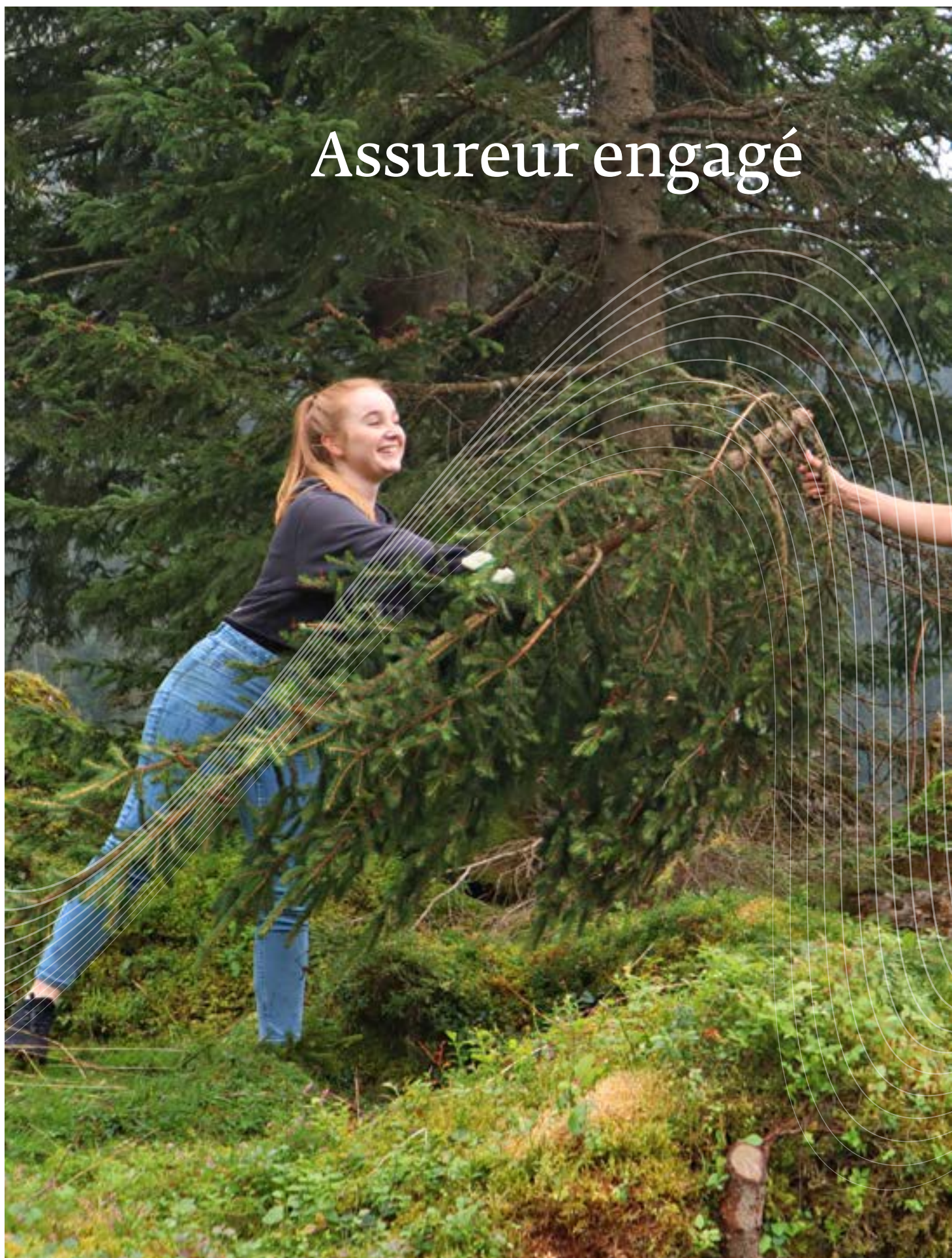
Assurance externe

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

Processus de remédiation des impacts négatifs

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

Assureur engagé





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

OBJECTIF SUPÉRIEUR

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

Gestion des risques ESG

Objectif:

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

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

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



Risques environnementaux

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



Risques sociaux

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



Risques de gouvernance

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

Les risques ESG peuvent avoir des conséquences négatives sur les produits et les services d'assurance. La qualité des solutions proposées est donc essentielle pour assurer la rentabilité et la continuité de l'entreprise, et maintenir 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 aussi 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). Elle 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 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).

Impacts

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

Risques financiers liés aux changements climatiques



Parties prenantes impactées:
Toutes les parties prenantes

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

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services



Parties prenantes impactées:
Toutes les parties prenantes

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

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Cet impact est susceptible de se produire avec une probabilité croissante si le réchauffement climatique augmente.

Risques financiers liés aux changements démographiques



Parties prenantes impactées:
Toutes les parties prenantes

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

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services, les investissements et pratiques d'achat



Parties prenantes impactées:
Toutes les parties prenantes

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

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Risques financiers liés aux produits



Parties prenantes impactées:
Toutes les parties prenantes

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.

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services, les investissements et pratiques d'achat



Parties prenantes impactées:
Les clientes et clients, les sociétaires

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

Activité à l'origine de l'impact:
Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Objectifs, valeurs et normes

Le but de la gestion des risques est de garantir une activité commerciale durable. Les valeurs de la Vaudoise signifient que les collaboratrices et collaborateurs du Groupe gèrent leurs activités conformément 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. (GRI 3 – 3)

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.

Conformément à la législation en vigueur (c'est-à-dire les nouveaux articles 964 bis et suivants CO, modifiés par le contre-projet à l'initiative pour des multinationales responsables), la Vaudoise établira en 2025 un premier rapport TCFD sur l'année 2024. En 2023, la Vaudoise a procédé à une analyse de sa gouvernance des risques climatiques.

Mesures

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

L'entreprise intègre dans son dispositif de gestion des risques des scénarios liés aux changements climatiques. Sur cette base, elle peut évaluer l'exposition de son portefeuille d'assurances à ce type de risques et anticiper les mesures de mitigation adéquates. 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 aux changements démographiques

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

Risques financiers liés aux produits

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

Mesures générales concernant tous les impacts

Analyse et contrôle continus des risques

Chaque semestre, le 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 examine les risques liés aux produits et révisé régulièrement les hypothèses sous-jacentes. Une réunion a lieu au moins une fois par an entre le Risk Office et les responsables risques lignes afin d'identifier les risques dans les différents secteurs d'activité et d'en discuter. Les nouvelles collaboratrices et les 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 de diverses actions de communication.

Responsabilités, ressources et processus

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

L'objectif du processus est de promouvoir une culture de la gestion active des risques au sein de la Vaudoise et d'augmenter le degré de maturité de la gestion des risques de manière générale. Pour la gestion opérationnelle, le Comité de gestion des risques d'entreprises (ERM) s'appuie sur le Risk Office. Les responsables lignes identifient et évaluent les risques inhérents à leurs activités et mettent en œuvre les mesures de réduction adéquates. Les risques les plus importants sont ensuite revus avec le CRO et les directrices et directeurs des départements compétents. Ces derniers valident le risque résiduel supporté par l'entreprise ou demandent l'implémentation de mesures de réduction du risque additionnelles. Une synthèse des risques est ensuite dressée et présentée au Chief Executive Officer (CEO), au Comité de direction (COD) et au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration (CAR). 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 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 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 dédié de l'entreprise. Ils sont réévalués annuellement.

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. 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 une approche lui permettant d'atténuer ou, si possible, de prévenir les 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, la Vaudoise garantit un accès direct à ses 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 des 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'assurance vie avec une composante d'épargne. En matière de partenariat, la Vaudoise réévalue la poursuite de la collaboration avec un partenaire (notamment pour la distribution de produits d'assurance) 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 coûts des mesures de mitigation et de réduction des risques financiers spécifiquement liés aux changements climatiques. En effet, plusieurs facteurs entraînent une augmentation des coûts de réassurance en plus du changement climatique. Il est complexe d'isoler et de quantifier la dimension climatique. En revanche, la Vaudoise surveille régulièrement son exposition aux risques climatiques, démographiques et de produits.

Perspectives

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

Après une phase d'analyse menée en 2023, la Vaudoise formalisera un concept de gestion des risques ESG intégré dans le processus ERM du Groupe en 2024.

Cybersécurité et protection des données

Objectif:

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

La cybersécurité et la protection des données 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 les 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 à développer ses activités. Il est donc essentiel de le protéger. Pour cette raison, la Vaudoise définit, implémente, maintient et évalue continuellement un programme de sécurité de l'information complet, composé notamment de directives, de procédures et d'initiatives ou de projets.

Elle s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables (cf. sous-chapitre suivant pour plus de détails) en matière de protection et de sécurité des données. Elle a adopté différentes politiques, directives et règlements internes en ce sens. En matière de protection des données, la Vaudoise a pour objectif un strict respect du cadre légal suisse, voire européen. Concernant la thématique de la 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.

Impacts

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

Cybersécurité et protection des données



Parties prenantes impactées:

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

Activité à l'origine de l'impact:

Travail mené dans le but de protéger les données et les systèmes

La Vaudoise s'assure que la protection des données personnelles est garantie. De plus, elle applique les règlements et directives concernant le traitement des données personnelles et sensibilise et forme 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.

Impacts Positif Négatif Effectif Potentiel À court terme À long terme

Objectifs, valeurs et normes

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

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

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

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

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

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

Mesures

Cybersécurité et protection des données (GRI 3 – 3)

Formation des collaboratrices et collaborateurs

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

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.

Entrée en vigueur de la nouvelle LPD

Depuis son adoption par le Parlement fédéral en 2020, la nouvelle LPD a fait l'objet d'une attention et d'une préparation particulières au sein de la Vaudoise. De nombreuses analyses et mesures ont été élaborées et mises en place pour s'adapter aux changements du cadre légal, et continueront à l'être à l'avenir.

Système adaptatif

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

Détection préventive

La planification et l'exécution d'exercices de gestion de crise simulant une 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 formation sur cette thématique sont organisés périodiquement pour les collaboratrices et collaborateurs afin de les sensibiliser aux risques.

Responsabilités, ressources et processus

Au sein de la Vaudoise, le Chief Privacy Officer (CPO), qui inclut le rôle de Data Protection Officer (DPO), répond à toutes les questions liées à la protection des données, 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. (GRI 3 – 3)

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. Il se coordonne régulièrement avec les autres unités de l'entreprise, notamment avec le Chief Information Security Officer (CISO).

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

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

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

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

Les moyens alloués en 2023 ont été suffisants pour permettre d'atteindre les ambitions que la Vaudoise s'est fixées dans ce domaine. La transformation digitale dans laquelle la Vaudoise s'est engagée a des implications significatives sur la stratégie de sécurité qu'elle est en mesure de relever. L'évaluation des mesures est effectuée par un contrôle interne, un audit interne et par les auditeurs externes. Le CISO et le CPO surveillent régulièrement l'efficacité des mesures.

Indicateurs

Afin de garantir la protection des données, les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent des formations e-learning qui ont été suivies par l'ensemble du personnel au cours des quatre dernières années. En outre, des campagnes de phishing internes sont réalisées pour sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs. La Vaudoise a organisé huit campagnes en 2023. Elle est en mesure de confirmer que la tendance des personnes cliquant sur les liens est significativement en baisse. (GRI 3 – 3)

Perspectives

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

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.



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

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

La redistribution des bénéfices aux différentes parties prenantes ne découle pas de règles externes, mais est basée sur des directives internes. L'application de celles-ci 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 p. ex.).

Impacts

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

Profit de l'entreprise



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

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

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

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

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

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

Mesures

Profit de l'entreprise

La poursuite de la croissance rentable du cœur de métier et la performance financière du Groupe constitue l'une des priorités stratégiques de la Vaudoise. Des objectifs stratégiques déclinés en plans d'action ont été mis en place afin de réaliser des résultats financiers de qualité en regard de l'appétit aux risques et des conditions du marché afin de maintenir une capitalisation supérieure à la moyenne du marché suisse (voir « Chiffres clés » du rapport annuel 2023). (GRI 3 – 3)

Partage du profit avec la communauté

Participation des collaboratrices et collaborateurs aux bénéfices

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

Participation des clientes et clients

La Vaudoise redistribue également une part de ses bénéfices à ses clientes et clients. Conformément à la stratégie coopérative poursuivie par le Groupe, Vaudoise Générale procède depuis 2011 à une redistribution des excédents non-vie à ses assurées et assurés sous forme de rétrocession des primes, en alternance avec les assurances Véhicules à moteur et RC/Choses. Pour les assurances non-vie, le montant de la redistribution s'élève au total à CHF 37 millions, ce qui représente un rabais de prime de 10% pour les assurées et assurés Véhicules à moteur en 2024 - 2025. Depuis 2011, cette stratégie aura permis la redistribution de plus de CHF 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 18.- pour l'exercice 2021 à CHF 20.- pour l'exercice 2022. Cette tendance se poursuit pour l'exercice sous revue. Les actionnaires participent ainsi chaque année au bénéfice de l'entreprise, ce qui renforce leurs liens avec la Vaudoise et les incite à continuer d'investir dans celle-ci. Un rapport sur la situation financière des sociétés opérationnelles du Groupe (Vaudoise Générale et Vaudoise Vie), ainsi qu'une présentation des résultats annuels aux Assemblées générales sont effectués. En outre, un communiqué de presse et le rapport annuel sont accessibles au public sur le site internet de la Vaudoise.

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

Initiatives visant à soutenir la performance économique dans la société

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

Responsabilités, ressources et processus

Le calcul de la performance financière de la Vaudoise est du ressort du Chief Financial Officer (CFO). Le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration est chargé de suivre l'évolution des affaires et la situation financière des sociétés du Groupe. Le VOP est calculé par le département Finances et révisé par l'auditeur externe. Il en va de même concernant la publication des résultats annuels et semestriels. Le Conseil d'administration valide les objectifs du VOP, le montant de l'excédent à distribuer aux assurées et assurés et les propositions de dividendes aux Assemblées générales de Vaudoise Assurances Holding SA et de Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative. Le Comité de direction est responsable du pilotage opérationnel du Groupe. Le chapitre Gouvernance du rapport annuel 2023 en pages 57 à 85 expose plus de détails à ce sujet. (GRI 3 – 3)

Indicateurs

La Vaudoise a réalisé un bon résultat pour l'exercice 2023. Le chiffre d'affaires a augmenté de 3,3% à CHF 1,4 milliard, le bénéfice net consolidé atteint les CHF 132,5 millions et le ratio combiné non-vie les 96,6%. Les fonds propres sont en hausse de 2,8% à plus de CHF 2,3 milliards et le Swiss Solvency Test s'est révélé largement supérieur à 100%. (GRI 3 – 3, GRI 201 – 1)

En 2023, 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 2023, la résilience du portefeuille d'actions accompagnée de bons résultats sur titres à revenus fixes et de l'immobilier ont permis l'atteinte de résultats financiers favorables, le rendement net des placements s'élevant à 2,0%.

Au total, CHF 23 millions ont été redistribués aux actionnaires en 2023 pour l'exercice 2022. Les dividendes payés sur les titres cotés (actions nominatives B) représentent un payout ratio de 44,6% (dividende par rapport au bénéfice net par action).

Perspectives

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

Produits et services

Objectif:

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

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



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



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



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

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

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

Assurance non-vie

Les produits d'assurance et les prestations de services sont au centre des activités d'assureur de patrimoine et de personnes. La Vaudoise conseille et offre aux particuliers, aux indépendants et aux petites et moyennes entreprises (PME) des solutions complètes en matière d'assurance, de prévoyance et d'hypothèques. Dans ce cadre, elle assure la couverture de risques et les conséquences tant économiques et sociales qu'écologiques lorsqu'un sinistre survient. Elle répond ainsi aux besoins de sa clientèle. Lors du développement de ses produits, services et processus, la Vaudoise veille à intégrer des composants durables, ceci tout au long de la chaîne de valeur. Elle inclut en outre des couvertures de protection juridique gratuites en partenariat avec Orion Assurance de Protection Juridique SA, dans ses produits Véhicules à moteur et RC/Choses assurances, garantissant ainsi à ses assurées et assurés un accès à la justice.

Assurance de personnes (non-vie et vie individuelle)

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

Qualité et labélisation des produits

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

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

Impacts

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

Assurances non-vie



Parties prenantes impactées:
Clientèles et clients

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

Dans le domaine des assurances non-vie, la Vaudoise incite financièrement sa clientèle à se tourner vers des 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.

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle



Parties prenantes impactées:

Toutes les parties prenantes

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services, les investissements et pratiques d'achat

Vie individuelle Épargne

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

Corporate Health Management

Le service 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:

Clientes et clients, partenaires

Activité à l'origine de l'impact:

Politique de partenariats

Vaudoise Vie et Vaudoise Générale, dans le développement des activités autour de leurs produits et services, sont amenés à collaborer avec des partenaires externes (p. ex. pour la distribution, l'innovation de produits et de services, la gestion). Ces partenaires, tout comme la Vaudoise, intègrent des éléments de durabilité. Par exemple, le partenariat avec Orion Assurance de Protection Juridique SA et l'inclusion de certaines couvertures de protection juridique gratuites contribuent à soutenir l'accès pour toutes et tous à la justice.

Qualité et labélisation des produits



Parties prenantes impactées:

Clientes et clients

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services offerts

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



Parties prenantes impactées:

Clientes et clients

Activité à l'origine de l'impact:

Produits et services offerts

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

Objectifs, valeurs et normes

Grâce à l'innovation, la Vaudoise teste de nouveaux modèles commerciaux adaptés aux besoins futurs. Ainsi, la Vaudoise s'est fixé quatre objectifs à atteindre jusqu'en 2025. Lors de l'élaboration et/ou le renouvellement de ses produits et solutions d'assurance, 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'assurance et de prévoyance dans la mesure du possible et adapter ses couvertures en fonction des besoins de la société. Le but est de viser zéro cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services par an. Ceci permettrait de tenir compte du contexte de durabilité en assurant la stabilité financière de l'entreprise. L'objectif est de former l'ensemble des conseillères et des conseillers selon les normes les plus récentes (p. ex. Cicero) et qu'ils reçoivent une formation (déontologie) tous les trois ans. (GRI 3 – 3)

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

Mesures

Assurances non-vie (GRI 3 – 3)

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

Les intempéries de l'été 2023, à l'instar de ceux de 2022, ont provoqué des dommages considérables. La Vaudoise s'est mobilisée pour sa clientèle, notamment dans le règlement des dommages causés par la grêle. Grâce à ses drive-in régionaux permettant une estimation et une prise en charge rapide des dégâts, de nombreux clientes et clients ont été dédommagés rapidement. Organisés au plus vite dans des lieux situés au plus près des sinistres, les drive-in mobiles de la Vaudoise permettent d'inspecter les véhicules endommagés par des experts automobiles et d'obtenir une estimation immédiate du dommage ainsi que des conseils en matière de réparation.

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

Assurances de personnes non-vie et vie individuelle

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

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 gains et de départ à la retraite. Ces informations lui permettent d'identifier une lacune de couverture potentielle et de combler celle-ci si nécessaire. 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 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 la clientèle dans l'atteinte de leurs objectifs de prévoyance.

Fonds d'investissement à caractère durable

Bien que les fonds de placement pour les solutions de prévoyance (RythmoInvest) et le Serenity Benefit Plan n'ont pas une ambition contractuelle d'objectif durable, le concept de durabilité est intégré dans la mesure du possible. 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 44 et suivantes présente davantage d'informations à ce sujet.

Qualité et labélisation des produits

Discussion des motifs de résiliation

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

Utilisation d'outils numériques pour l'optimisation des besoins

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

Sensibilisation aux nouveaux risques

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

Démarche Wave

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

Responsabilités, ressources et processus

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

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

L'innovation issue des travaux des groupes de travail, qui se sont concertés sur les nouveaux produits et solutions d'assurance, est financée par les budgets des projets. Le Comité d'investissement digital dispose d'un budget spécifiquement alloué pour

les investissements dans les entreprises digitales, qui sont soit innovantes ou qui représentent des services complémentaires à l'activité du Groupe.

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

Indicateurs

Lors de la révision ou le développement de produits/solutions d'assurance, le groupe de travail qui révise les produits analyse l'intégration de critères de durabilité. En 2023, cela a été réalisé pour 100% des produits/solutions d'assurance. (GRI 3 – 3, GRI 472 – 2)

Concernant l'information sur les produits et services proposés et l'étiquetage de la Vaudoise, aucun cas de non-conformité aux réglementations n'a été rapporté (avertissement, amende et pénalité inclus) en 2023.

Afin d'éviter ces incidents, les conseillères et conseillers sont formés aux normes les plus récentes (p. ex. Cicero). En 2023, 77% des conseillères et conseillers ont été formés à la norme Cicero. Le reste des conseillers recrutés en 2023 le sera en début 2024.

Perspectives

En 2024, 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'assurance.

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.

OBJECTIF SUPÉRIEUR :

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

Placements durables

Objectif:

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



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

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

La Vaudoise est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies depuis décembre 2019. Si certaines initiatives visant à intégrer la durabilité dans les placements étaient déjà appliquées auparavant, notamment dans la gestion du parc immobilier, cette démarche constitue un jalon important pour le développement d'une politique de placements durables cohérente et alignée 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 standards du marché et des normes nationales et internationales.

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

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

Ces cinq ambitions couvrent l'essentiel des sujets propres aux placements durables. 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 la plateforme Swiss Sustainable Finance (SSF).

Impacts

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

Inclusion		
	<p>Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers</p> <p>Activité à l'origine de l'impact: Investissements</p>	<p>La Vaudoise intègre des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) dans ses décisions d'investissement. Elle considère notamment les notations ESG de prestataires spécialisés (Ethos, MSCI). Par ce biais, elle investit davantage dans les entreprises avec un bon score ESG au détriment de celles qui ne démontrent pas une performance ESG suffisante.</p> <p>Pour l'immobilier, la Vaudoise intègre également des critères ESG dans la gestion de son parc (cf. Focus thématique: Immobilier).</p>
	<p>Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers</p> <p>Activité à l'origine de l'impact: Investissements</p>	<p>Les notations ESG reposent sur des méthodologies différentes selon les prestataires et peuvent aboutir sur des appréciations distinctes. La Vaudoise peut investir dans des entreprises qui ne font pas l'unanimité quant à leur évaluation ESG. Cependant, la Vaudoise sélectionne des méthodologies de notation ESG qui correspondent à sa philosophie d'investissement durable.</p> <p>Pour l'immobilier, les étiquettes énergétiques de certains bâtiments peuvent encore être améliorées par le biais de projets de rénovation.</p>
Exclusion		
	<p>Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers</p> <p>Activité à l'origine de l'impact: Investissements</p>	<p>Il s'agit d'éviter d'investir dans des entreprises qui vont à l'encontre des bonnes pratiques en matière de durabilité, notamment des activités sensibles ou l'implication dans des controverses sérieuses.</p>
	<p>Parties prenantes impactées: Entreprises cotées et non cotées, entités gouvernementales et publiques, actifs financiers</p> <p>Activité à l'origine de l'impact: Investissements</p>	<p>L'impact d'une politique d'exclusion est relativement limité. Si un investisseur se contente de ne pas investir dans certaines entreprises, d'autres le feront. Cette approche n'incite dès lors pas les entreprises à améliorer leurs pratiques, mais elle permet aux investisseurs de se conformer à leurs valeurs. Aux yeux de la Vaudoise, l'engagement est un moyen plus efficace qu'une simple politique d'exclusion (cf. « Active Ownership »).</p>
Impact Investing		
	<p>Parties prenantes impactées: Entreprises, projets spécifiques</p> <p>Activité à l'origine de l'impact: Investissements</p>	<p>Cette approche consiste à investir dans des entreprises, des organisations publiques ou des fonds, avec l'intention de générer des impacts environnementaux et sociaux positifs en même temps qu'un rendement financier. Dans ce sens, la Vaudoise investit dans divers projets générant des impacts positifs pour l'environnement et la société (cf. Mesures).</p>

Active Ownership



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

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

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

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

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

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



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

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

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

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

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

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



Parties prenantes impactées:
Entreprises cotées

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

L'impact d'une politique d'exclusion est relativement limité. Si un investisseur se contente de ne pas investir dans certaines entreprises, 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).

Objectifs, valeurs et normes

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

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

- Active Ownership (engagement): elle établit un dialogue avec les entreprises à fort potentiel d'amélioration en matière de respect des critères ESG. Ceci est réalisé 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 2023.

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

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 est concernée par cette ordonnance.

Mesures

Inclusion (GRI 3 – 3)

Actions et obligations

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

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

Immobilier et actifs alternatifs

Pour l'immobilier, la Vaudoise a rejoint l'indice SSREI qui intègre 36 critères ESG (cf. Focus thématique: Immobilier). Pour les Hedge Funds (actifs alternatifs) un cadre ESG a été mis en place en 2023 à travers une lettre de collaboration entre la Vaudoise et le gérant externe.

Pour le Private Equity (actifs alternatifs), les portefeuilles actuels sont en phase de remboursement de capital. Les placements futurs dans cette classe d'actif auront des critères ESG appropriés.

Vaudoise Umbrella Funds (VUF)

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

Exclusion

Secteurs d'exclusion et controverses

En cohérence avec la politique de durabilité interne et celle de nos gérants externes, la Vaudoise exclut des secteurs d'activités à l'aide de différents seuils dans différents domaines. 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'Association suisse pour des investissements responsables (ASIR).

Impact Investing

Investissements ponctuels

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

- **Cargo sous terrain:** un projet d'infrastructure à l'échelle nationale qui ambitionne de créer un réseau souterrain pour le transport de marchandises afin de relier les grands centres de la Suisse. L'objectif est d'alléger le trafic routier de 40% et de réduire les émissions de CO₂ grâce à des processus et des véhicules automatisés et respectueux de l'environnement. 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.
- **Astanor Ventures II:** un fonds qui investit dans des entreprises du secteur AgriFood dans les pays développés. Avec l'aide de la technologie, leur mission est de transformer le secteur agroalimentaire afin de le rendre plus régénératif, juste et résilient face aux changements climatiques.

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

En parallèle de ces investissements ponctuels, la Vaudoise a commencé à élaborer, dès 2023, une stratégie sur mesure pour ses 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 prend part à trois initiatives collectives d'engagement:

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

Empreinte carbone

Actions et obligations

Un plan de réduction sera élaboré sur la base du bilan carbone 2023 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, l'étude 2022 a été menée par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) et le Secrétariat d'État aux questions financières internationales (SFI).

Immobilier

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

Responsabilités, ressources et processus

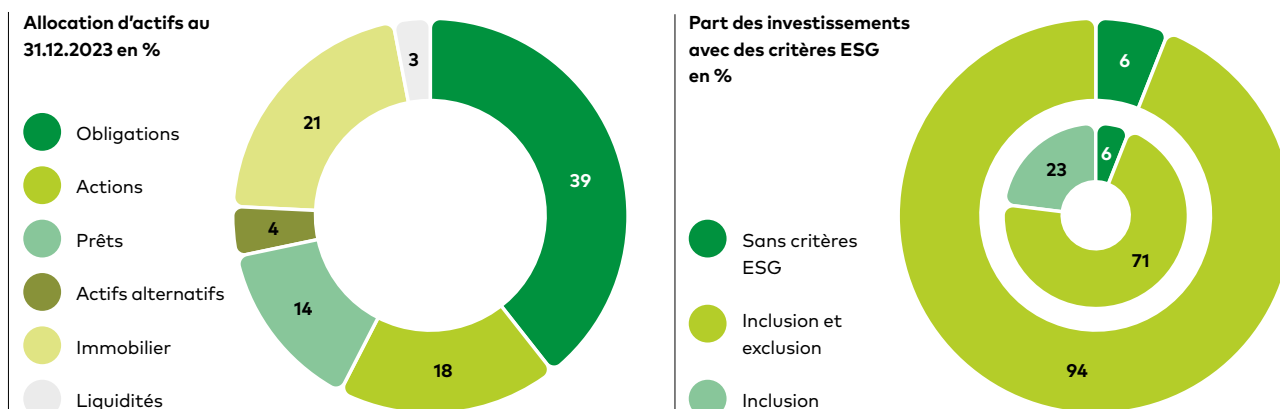
Conformément à la gouvernance du Groupe, le Comité d'investissement du Conseil d'administration évalue la stratégie d'investissement proposée par la Direction et la recommande au Conseil d'administration. Il en va de même pour la politique de placements durables. Le département Asset Management est chargé de l'élaboration de la stratégie à proposer et de son implémentation. Pour atteindre les ambitions fixées, des objectifs annuels associés sont attribués aux responsables d'équipes. Les directives de gestion sont en outre adaptées en intégrant des critères ESG. Le respect de celles-ci par

les gérantes et gérants internes et externes est vérifié par l'Investment Controller, qui est rattaché au Chief Financial Officer. La Vaudoise tient compte des aspects liés à la durabilité dans la sélection des gérantes et gérants externes. (GRI 3 – 3)

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

Indicateurs

Au 31 décembre 2023, 94% 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, 71% 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 2023. Sur l'année, la Vaudoise a interagi sur des questions ESG avec 97% 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 95%. (GRI 3 – 3, GRI 305 – 4, FS 11, FS 10)



La Vaudoise a également rapporté les émissions de ses portefeuilles d'actions et d'obligations. Les données brutes sont extraites de la plateforme MSCI et agrégées par classe d'actifs par Swiss Climate. Les émissions des actions s'élèvent à 0,038 t CO_{2e}/CHF million de chiffre d'affaires en moyenne (contre 0,05 t CO_{2e}/CHF million de chiffre d'affaires en 2022). Plus cet indicateur est proche de 1, plus le portefeuille est polluant en moyenne. 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 0,032 t CO_{2e}/CHF million de chiffre d'affaires. Concernant l'empreinte carbone du parc immobilier de la Vaudoise, elle s'élève à 24 kg CO₂/m² en 2023. À l'instar des années précédentes, celles-ci ont été calculées pour chaque immeuble par le bureau BG Ingénieurs Conseils. Les données 2023 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 96-97).

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

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

Elle gère son portefeuille dans ce sens en mettant 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. Elle vise ainsi une réduction de plus de 30% des émissions liées à l'exploitation du parc d'ici à 2025, en augmentant l'efficacité énergétique et en réduisant la part d'énergies fossiles de son portefeuille. À noter que les émissions de CO₂ sont évaluées selon la méthode standardisée du CECB par un bureau d'ingénieur externe: BG Ingénieurs Conseils.
- Un monitoring énergétique de l'exploitation de ses bâtiments est réalisé en partenariat avec la société Energo de manière à optimiser la performance des installations.

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 Églantine («Site 2000 watts»), ou encore Liestal Weidmatt («Natur und Wirtschaft»). Ces projets combinent des critères de haute efficacité énergétique avec des aspects sociétaux favorisant l'esprit de communauté.
- Elle labélise également ses projets de construction selon le label Minergie Eco qui garantit notamment l'utilisation de matériaux sains et intègre des exigences accrues en matière de confort pour les locataires.

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 aux changements climatiques de la biodiversité ou encore de développement de services à valeur ajoutée sociétale.

En 2023, La Vaudoise a signé un partenariat avec EKZ, le fournisseur d'énergie zurichois. À l'avenir, celui-ci planifiera, mettra en place et exploitera une infrastructure de recharge pour véhicules électriques et hybrides dans tous les immeubles appartenant à la Compagnie. À terme, ce seront près de 2'000 places de parking qui seront équipées d'une borne de recharge clé en main.

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 promovons 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.



Pour la Vaudoise, ses 2'048 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. (GRI 3 – 3)

De plus, la Vaudoise s'engage à la réinsertion professionnelle de personnes souffrant de handicap physique et propose 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 74 à 80.

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 du Code de déontologie. La Vaudoise défend ses intérêts dans le respect des principes de loyauté, de transparence et de fiabilité. Des comportements inappropriés peuvent engendrer pour l'entreprise des risques considérables allant de pertes financières à des atteintes à sa réputation.

Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de respecter les principes formulés dans le Code de déontologie ainsi que ceux du règlement du personnel.

Impacts

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

Conditions de travail



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Santé et bien-être



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Objectifs, valeurs et normes

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

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

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

Mesures

Conditions de travail (GRI 3 – 3)

Conditions financières

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

En matière de prévoyance, la Vaudoise finance une prime de CHF 1'000.– pour une assurance de troisième pilier et offre 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.

Télétravail et exemption de l'obligation de timbrage

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

Communication

Dans le cadre de Worksmart@Vaudoise – initiative visant à favoriser l'organisation autonome du travail, la promotion de modèles de travail flexibles et une meilleure utilisation des ressources et infrastructures –, les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de partager leur point de vue sur les mesures mises en œuvre en matière de conditions de travail. Au sein de la Vaudoise, un groupe de plusieurs collaboratrices et collaborateurs a pour mission de représenter les intérêts des différents départements. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs peut ainsi soumettre ses questions ou idées d'amélioration pour l'environnement de travail. En 2023, la Vaudoise a mené une enquête de satisfaction auprès de ses collaboratrices et collaborateurs. Anciennement réalisée tous les trois ans, cette enquête sera dorénavant menée tous les deux ans, la prochaine est fixée en 2025.

Formation

En 2023, la Vaudoise a organisé deux conférences Campus «L'expérience client, la clé pour être le numéro 1 de la satisfaction client!» et «La donnée et les défis d'un assureur non-vie».

Congé parental

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

Santé et bien-être

Santé

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

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

Bien-être

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

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

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

Enquête

Les enquêtes de satisfaction réalisées désormais tous les deux ans permettent de mesurer le bien-être des collaboratrices et collaborateurs ainsi que de définir les axes de progrès pertinents. Une enquête a été réalisée en 2023 et la prochaine est planifiée pour 2025. Les résultats sont mentionnés dans la partie consacrée aux indicateurs, voir ci-dessous.

Responsabilités, ressources et processus

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

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

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

En 2023, 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.).

Indicateurs

Satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

En 2023, la Vaudoise a mené une enquête de satisfaction auprès des collaboratrices et collaborateurs. Le taux de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs s’élève à 87%. Selon ce sondage, 84% recommanderaient l’entreprise comme employeur à un proche et 83% envisagent de travailler sur le long terme pour l’entreprise. Grâce aux évaluations positives obtenues dans le cadre de cette enquête de satisfaction, la Vaudoise est désormais certifiée Great Place to Work®. (GRI 3 – 3)

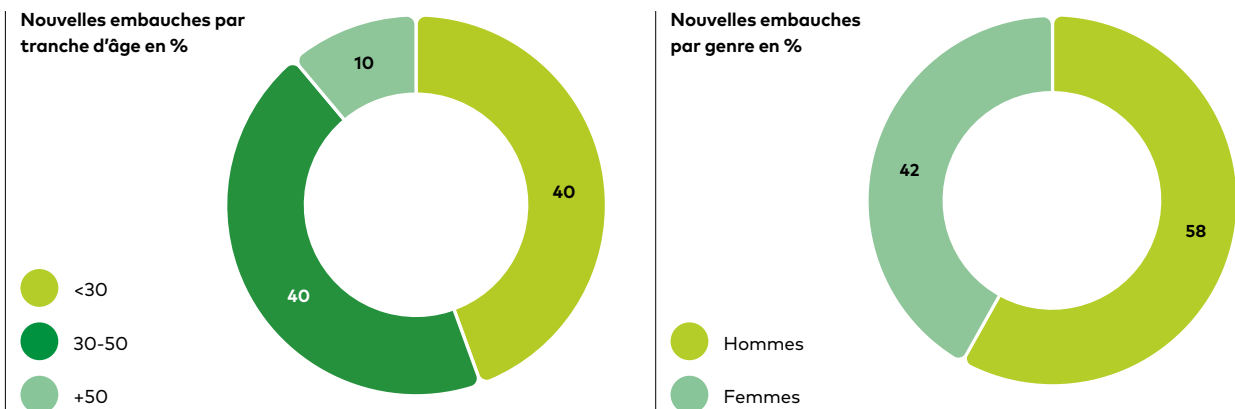
En complément des enquêtes de satisfaction mentionnées plus haut, la Vaudoise effectue des enquêtes spontanées en fonction des actualités.

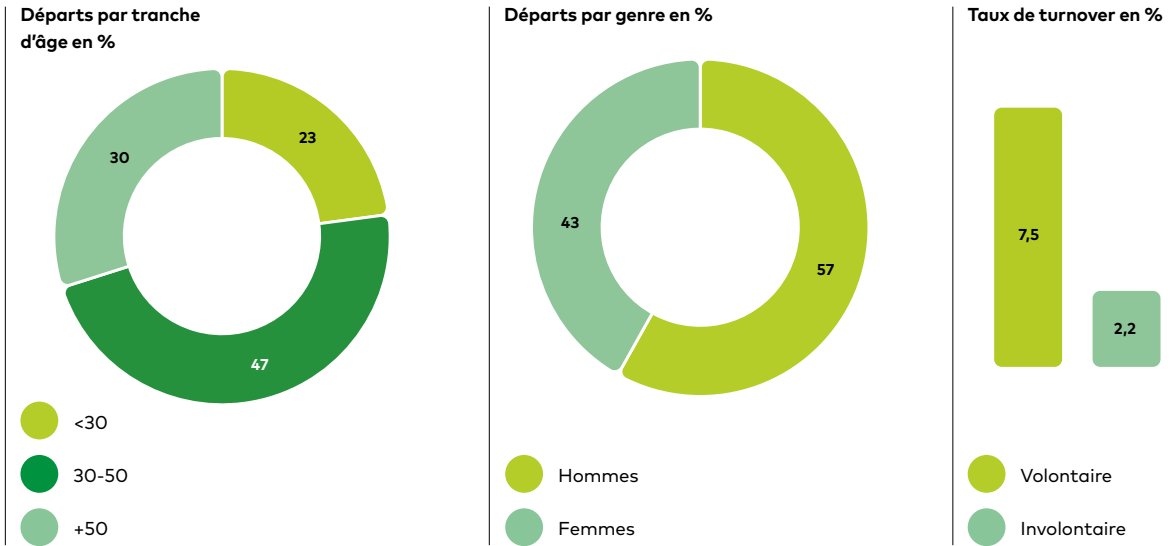
Concernant la semaine du bien-être, les collaboratrices et collaborateurs ont ressenti une grande satisfaction, comme en témoignent les résultats du questionnaire de satisfaction et les nombreux retours positifs.

Nouvelles collaboratrices, nouveaux collaborateurs et turnover

En 2023, 332 collaboratrices et collaborateurs ont rejoint la Vaudoise (+36% par rapport à 2022), tandis que 214 l’ont quittée (+22% par rapport à 2022). Le taux de démission a augmenté de 0,7% en 2023 (7,5%). Les hommes étaient plus nombreux que les femmes en ce qui concerne les recrutements et les départs. (GRI 3 – 3, GRI 401 – 1)

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

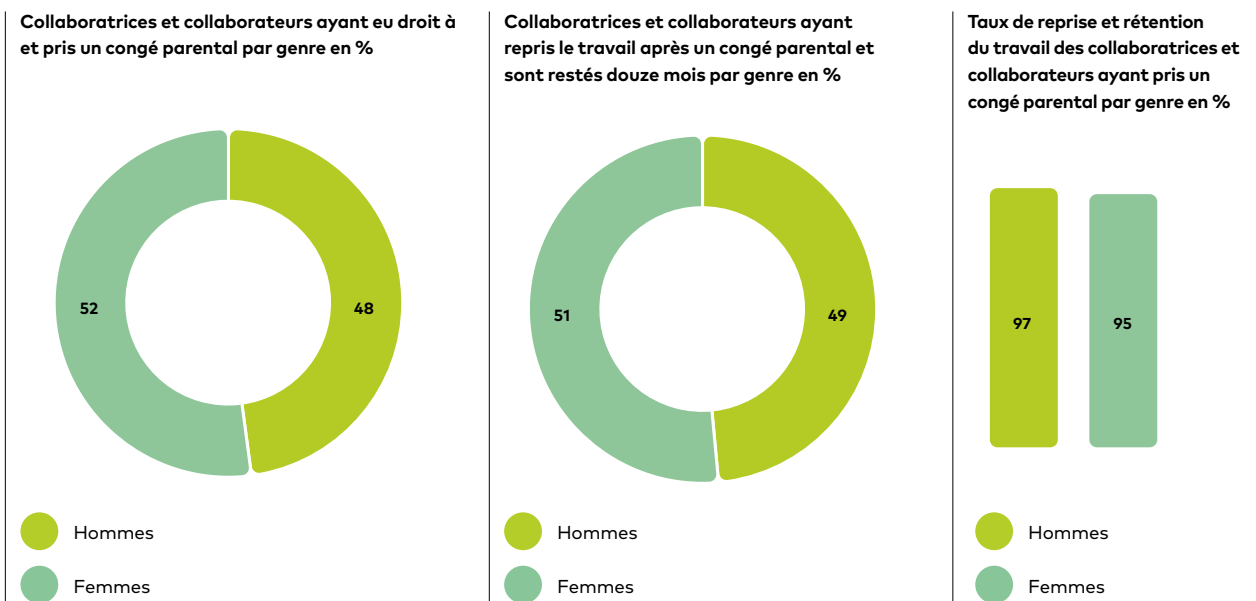




Congé parental*

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 72 en 2023. 68 collaboratrices et collaborateurs a repris le travail au cours de la période de reporting 2023 au terme d'un congé parental. 65 collaboratrices et collaborateurs étaient toujours employés douze mois après leur reprise du travail, ce qui représente une augmentation de 20% par rapport à l'année précédente. Le taux de reprise du travail a atteint 94% et celui de rétention du personnel ayant pris un congé parental a atteint 90% en 2023. (GRI 3 – 3, GRI 401 – 3)

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



* Ces chiffres concernent uniquement Vaudoise Générale et Vaudoise Vie.

Congé parental: Nombre et taux de collaborateurs/trices ayant repris le travail au terme d'un congé parental par genre

	Collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit à un congé parental par sexe en %		Collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental par sexe en %		Collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au terme d'un congé parental par sexe en %		Collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours employés 12 mois après leur reprise du travail par sexe en %		Taux total de reprise du travail des collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental	Taux total de rétention des collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental
2023	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%	%
Hommes	34	48	34	48	33	49	31	48	97	91
Femmes	37	52	37	52	35	51	34	52	95	92
Total	71	100%	71	100%	68	100%	65	100%		

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 en 2024, ainsi qu'une présentation de la politique de santé de l'entreprise aux différents départements et agences. Un autre objectif consistera à chercher de nouveaux partenariats, afin d'accroître l'attractivité de la Vaudoise comme employeur, sous forme de conditions spéciales, de rabais ou de service sur le lieu de travail.

Diversité et égalité des chances

Objectif:

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

La Vaudoise est présente dans toute la Suisse et propose des produits d'assurance variés 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. La Vaudoise véhicule ainsi 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. (GRI 3 – 3)



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 est une source d'inspiration pour d'autres entreprises. À ce titre, elle a été la première compagnie d'assurance 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 LEg. Il permet d'analyser les éventuels écarts de salaire et de déterminer dans quelle mesure ces écarts sont imputables au genre. Les résultats sont ensuite audités. Il en ressort que la Vaudoise est parfaitement équitable du point de vue salarial (en 2021, la Vaudoise présentait 0,1% d'écart pour un seuil de tolérance fixé jusqu'alors à 5%) et qu'elle respecte la LEg. Des salaires équitables contribuent à la satisfaction du personnel et améliorent aussi la productivité et la motivation.

Au-delà de l'objectif de l'égalité entre les genres, la Vaudoise travaille également à la réduction des inégalités en veillant à rendre autonomes ses collaboratrices et collaborateurs tout en favorisant leur intégration sociale et économique, quels que soient leur âge, handicap, appartenance ethnique, origines, religion, statut économique ou autre (ODD 10).

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, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs peuvent réduire leur taux d'occupation après la naissance d'un enfant.

Impacts

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

Égalité



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Diversité



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

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

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

Objectifs, valeurs et normes

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

Afin de donner la possibilité à chacune et 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%.

Aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail n'est tolérée à la Vaudoise.

Les responsables RH sont sensibles à ce thème notamment dans la gestion du cycle de vie des collaboratrices et des collaborateurs. La Vaudoise est parfaitement équitable en matière salariale et s'est fixé un seuil de tolérance bien en dessous des 5% fixés par la loi (LEg) jusqu'en 2023. Ce seuil passera à 2,5% dès le 1^{er} janvier 2024. Lors de l'attribution des mandats, nous veillons à ce que nos partenaires respectent les valeurs et les pratiques de la Vaudoise.

Mesures

Égalité (GRI 3 – 3)

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. En 2022, nous avons renouvelé notre

partenariat pour les trois prochaines années. Notre soutien permet à la fondation de produire des films sur la mixité pour les écoles.

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. Cette analyse est obligatoire pour les entreprises de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs. La Vaudoise figure sur la liste blanche, ce qui signifie qu'elle met en œuvre la loi sur l'égalité et se conforme aux dispositions légales de la loi (LEg).

Diversité

Diversité dans l'entreprise

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

La Vaudoise offre la possibilité de travailler à temps partiel pour toute position hiérarchique, y compris les postes de direction. Dans le cadre de nouveaux postes, la possibilité de travailler à temps partiel y est mentionnée (80-100%). La Vaudoise permet 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.

Afin de s'assurer que l'environnement de travail que nous nous employons à créer soit inclusif et respectueux de la diversité, nous avons saisi l'opportunité d'insérer des questions en lien avec l'équité de traitement au sein de notre enquête de satisfaction Great Place To Work® menée en 2023. Cette enquête a obtenu un taux de participation général de 74% et a notamment permis de révéler que nos collaboratrices et collaborateurs se sentent équitablement traités, quelle que soit leur origine ethnique (96%), leur orientation sexuelle (96%) ou leur âge (77%).

Réduction du taux d'activité

La Vaudoise offre à ses collaboratrices et collaborateurs la possibilité d'ajuster leur taux d'activité avec une variation allant jusqu'à 20%, pour tout poste initialement prévu à temps plein. En outre, pour les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent, il est 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.

Responsabilités, ressources et processus

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. (GRI 3 – 3)

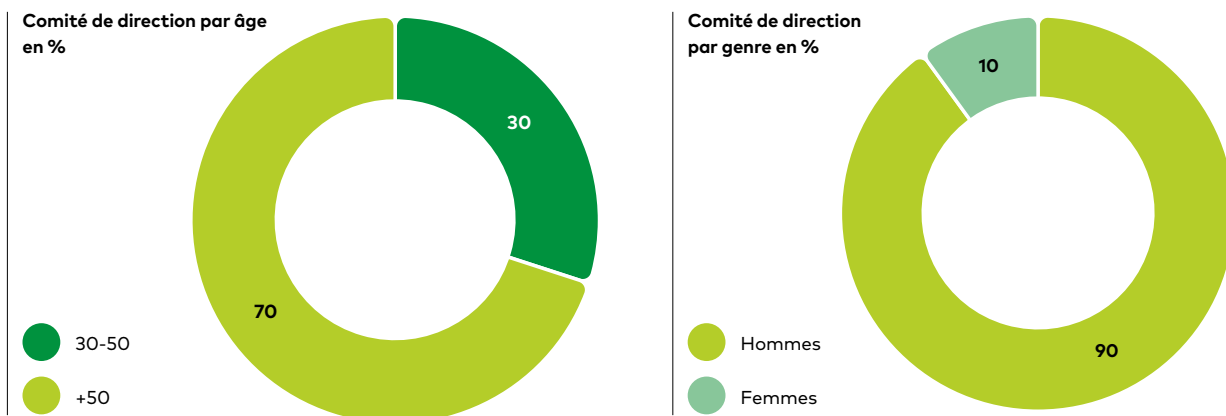
La question de la discrimination et du harcèlement est traitée avec sérieux et rigueur. Les collaboratrices et collaborateurs qui estiment être victimes de discrimination ou de harcèlement doivent s'adresser aux Ressources humaines, au service Compliance du Groupe ou encore aux Trusted Office Mentors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

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 entre femmes et hommes (LEg). Cet outil analyse les éventuels écarts de salaire entre femmes et hommes et détermine dans quelle mesure ils sont imputables au genre. Les résultats n'ont démontré aucune violation de la LEg en matière de salaires. Les enquêtes Equal-Salary que nous menons depuis 2018 puis celles de Logib, nous ont permis de confirmer que l'égalité salariale est respectée à la Vaudoise. Cette dernière applique les critères de la LEg. 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.).

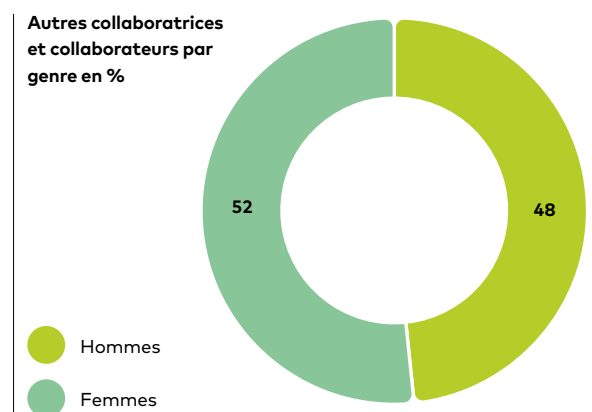
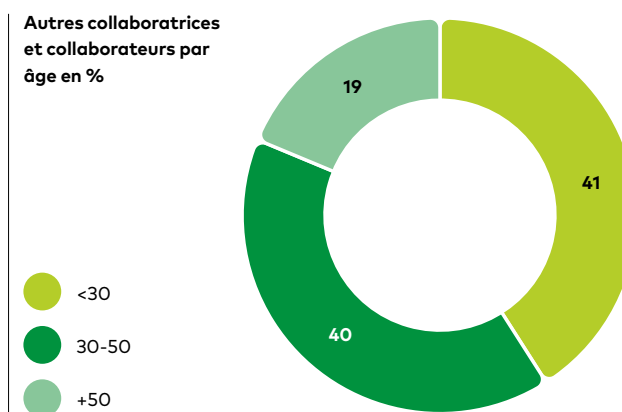
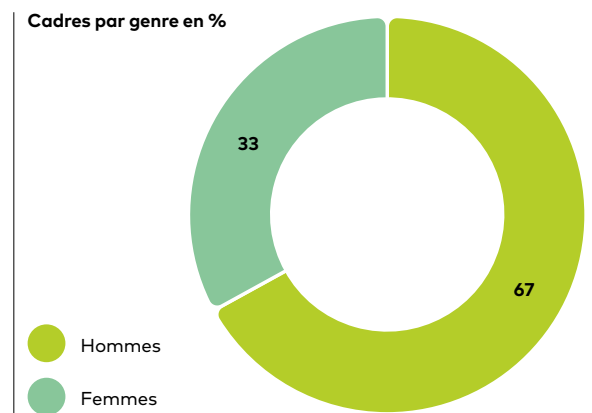
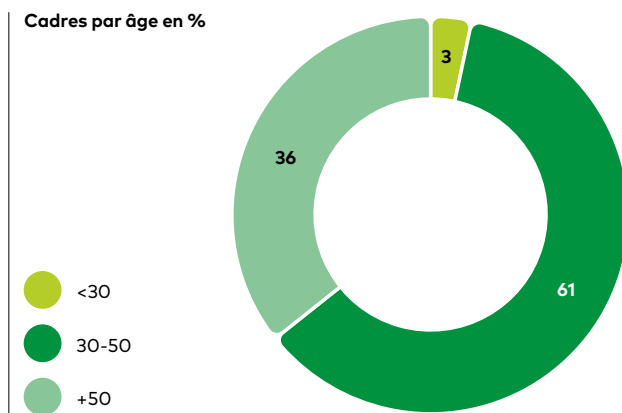
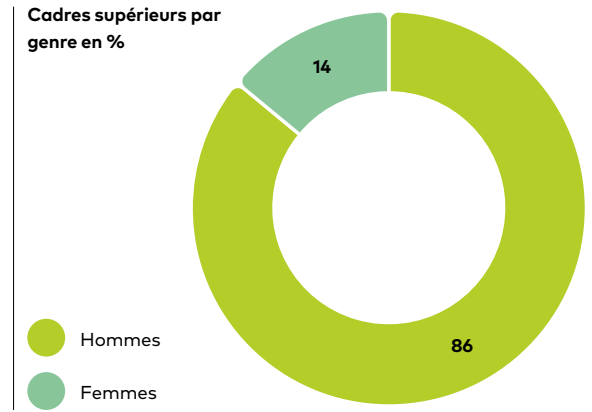
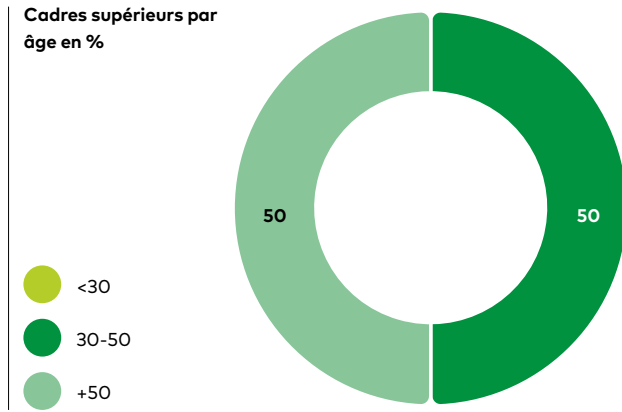
Indicateurs

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

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 représentativité 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 continué d'augmenter en 2023 par rapport aux années précédentes (+1% par rapport à 2022 et +5% par rapport à



2021). La proportion des cadres supérieurs âgés de plus de 50 ans a augmenté de 22 points de pourcentage.

Des observations similaires ont également été constatées pour les autres collaboratrices et collaborateurs. La proportion des collaboratrices et collaborateurs âgés de plus de 50 ans a augmenté de 2 points de pourcentage en 2023. Atteignant 52%, le pourcentage de femmes parmi les collaboratrices et collaborateurs non-cadres est resté le même qu'en 2022.

Perspectives

En 2024, la Vaudoise prévoit de promouvoir davantage la diversité au sein de l'entreprise en renforçant l'implémentation des mesures décrites ci-dessus et en mettant en place de nouveaux programmes. 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.



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

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

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

Impacts

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

Éducation



Parties prenantes impactées:
Jeunes, étudiantes et étudiants

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

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

Formation



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs

Gestion des apprenantes et apprenants

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

La Vaudoise est très attachée à son rôle d'entreprise formatrice et 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 la relève. La Compagnie accueille chaque année une vingtaine d'étudiantes et étudiants (en milieu et fin de cursus de Bachelor ou de Master) et leur propose une large palette de professions. Elle met des mentors professionnels à leur disposition et leur apporte un soutien permanent. Les étudiantes et étudiants réalisent des projets concrets de manière responsable et bénéficient d'opportunités d'embauche à l'issue de leur formation. La Vaudoise souhaite maintenir un nombre minimum de 100 apprenantes et apprenants dans ses effectifs. (GRI 3 – 3)

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

Concernant la réinsertion professionnelle, notamment grâce au programme d'intégration de l'association [Powercoders](#), qui met en relation des personnes issues de l'immigration et des entreprises, la Compagnie a recruté depuis 2021 plusieurs stagiaires au sein de ses équipes 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 – un stage rémunéré d'une durée de trois à six mois. L'objectif est de les aider à retrouver une stabilité professionnelle et partager une expérience riche sur le plan humain avec les

Impacts Positif Négatif Effectif Potentiel À court terme À long terme

collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise (voir chapitre « Entreprise citoyenne » en pages 74 à 80).

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

Mesures

Éducation (GRI 3 – 3)

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

Formation

Cours internes

Sur sa plateforme eCampus, la Vaudoise propose des cours de langues, 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 formations dispensées dans différents domaines leur permettent d'actualiser leurs connaissances techniques/métiers et transverses, d'évoluer dans leur carrière professionnelle et ainsi d'offrir le meilleur service possible à notre clientèle.

Évolution et mobilité internes

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

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

Entretiens

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

Responsabilités, ressources et processus

La Direction, le management, les collaboratrices et collaborateurs sont coresponsables de la formation. 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. Les responsables hiérarchiques abordent les souhaits de carrière et les

souhaits/mesures de formation lors des entretiens annuels avec leurs collaboratrices et collaborateurs. (GRI 3 – 3)

L'équipe Campus est responsable de la mise en place des actions décidées dans le cadre du Comité formation. Elle est aussi chargée 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 planifie le budget et les actions de formation de l'année suivante.

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

Une partie des formations de la Vaudoise est dispensée par des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise, appelés miliciennes et miliciens. La Vaudoise est 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 et contribuent activement au partage de connaissances entre les différentes entités.

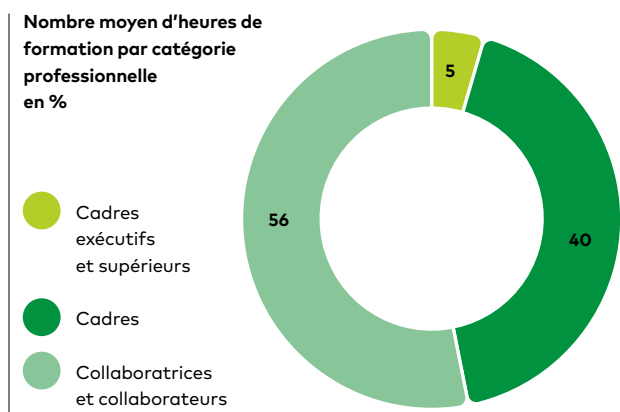
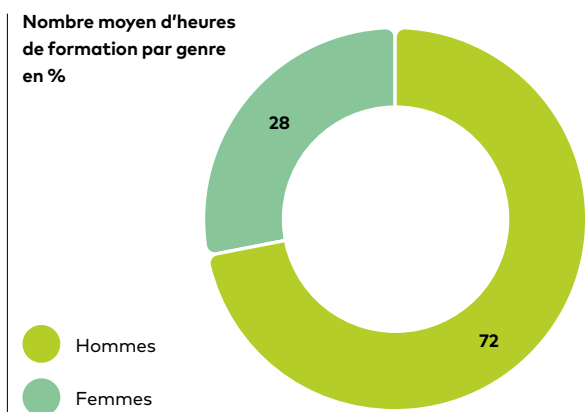
Des enquêtes de satisfaction sont envoyées à l'ensemble des participantes et participants à la fin de chaque cours. Les résultats permettent d'adapter le contenu des formations. Le Comité formation implique différents départements de l'entreprise et a une réelle plus-value dans l'organisation des formations.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

Indicateurs

Globalement, la satisfaction concernant les actions de formation sur tous les plans est très satisfaisante et s'élève à 87% (6% de plus que l'année précédente). La moyenne des évaluations des participantes et participants s'élève à 3,38. Elle est donc très satisfaisante et a augmenté de 10% par rapport à 2022. (GRI 3 – 3, GRI 404 – 1)

Pour l'exercice 2023, la Vaudoise a offert 175 modules de formation et de formation continue à ses collaboratrices et collaborateurs.

En 2023, les collaboratrices et collaborateurs ont investi un total de 46'963 heures dans la formation. Tandis que le catalogue de cours a augmenté (55% de cours supplémentaires), la moyenne d'heures de formation du personnel a augmenté (58%). 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.



Perspectives

Pour 2024, 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.

OBJECTIF SUPÉRIEUR:

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

Engagement socioculturel

Objectif:

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



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

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

Impacts

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

Collaborations



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

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

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

Engagements



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

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

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

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



Parties prenantes impactées:
Bénéficiaires des stages, collaboratrices et collaborateurs

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

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

Impacts Positif Négatif Effectif Potentiel À court terme À long terme

Dons



Parties prenantes impactées:
Bénéficiaires des associations et fondations

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

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

Soutien aux start-ups et PME



Parties prenantes impactées:
Start-ups

La Vaudoise a un impact sur l'économie en Suisse en soutenant les start-ups notamment dans le cadre de programmes de mentorat (p. ex. marketing, communication, finances, stratégie, aspects juridiques). À travers l'outil Levo, développé par la plateforme E4S, la Vaudoise participe au financement de projets permettant aux start-ups et PME suisses d'évaluer et d'améliorer leur gestion de la durabilité.

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

Innovations



Parties prenantes impactées:
Collaboratrices et collaborateurs, clientes et clients

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

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

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise s'engage en faveur de la réinsertion socioprofessionnelle, de l'art, de la culture, du sport sous plusieurs formes et des manifestations régionales. Elle a pour objectif d'investir, jusqu'à 2025, chaque année une partie de ses bénéfices pour son engagement et de maintenir au minimum 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. (GRI 3 – 3)

Mesures

Collaboration (GRI 3 – 3)

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

En 2022, la Vaudoise est 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, plus inclusive et plus respectueuse de l'environnement. Dans le cadre de ce partenariat, la Vaudoise participe au financement d'un outil, Levo, destiné aux PME et start-ups suisses. Cet outil permet d'évaluer et d'améliorer la gestion des enjeux de durabilité auxquels les PME sont confrontées.

Engagement

Journées *involvere*

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

En 2023, les 23 Journées *involvere* ont impliqué 240 collaboratrices et collaborateurs du Siège et des agences pour soutenir diverses organisations locales et nationales, telles que Caritas Vaud et Jura, Afiro, la Fondation romande des chiens guides d'aveugles ou encore Volontaires montagne.

Projets sociaux et réinsertion professionnelle

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

En 2023, la Vaudoise a soutenu Just for Smiles, une fondation suisse qui organise des activités pour des personnes en situation de handicap, grâce à une journée *involvere* et à la vente de mandarines.

Art

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

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

En 2023, la Commission artistique a acquis neuf œuvres d'artistes et a soutenu six projets artistiques et culturels. De plus, elle a organisé une conférence sur le thème: « Associer l'art et l'économie dans une discussion croisée sur les défis posés par le changement climatique », avec les interventions de Jean-Pierre Danthine, économiste et Yann Gross, artiste. La Commission artistique valorise son patrimoine culturel en ouvrant sur demande les portes de son Siège réalisé par Jean Tschumi. En 2023, elle a mené onze visites guidées du bâtiment sous l'angle de l'histoire de l'art et de l'architecture. Enfin, la Commission artistique prend soin de sa collection en restaurant dix-huit œuvres afin de les revaloriser.

Sport

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

Depuis 2022, la Vaudoise s'engage auprès de la relève suisse du tennis en soutenant les ramasseuses et ramasseurs de balle des tournois des circuits ATP/WTA/ITF ainsi que des jeunes joueuses et joueurs prometteurs.

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 2023, la Compagnie a remis un chèque d'une valeur de CHF 30'000.– au futur Musée de Sainte-Croix, a versé un don conséquent de CHF 25'000.– à la Fondation Pestalozzi et a également soutenu financièrement près de vingt autres associations ou fondations.

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 accompagnera le lauréat du concours 2023 en proposant un partage de connaissances et de savoir-faire pour qu'il puisse bien développer son entreprise. Depuis 2022, la Vaudoise soutient aussi 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 consiste à 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. En 2022 et 2023, la Vaudoise a soutenu la start-up Neuria, une équipe interdisciplinaire entre neurosciences, psychologie et informatique qui développe des outils pour changer les comportements et améliorer la santé mentale.

Innovation

Participation des collaboratrices et collaborateurs dans le processus d'innovation

Chaque trimestre, la Vaudoise organise des Exploration Days, durant lesquels les collaboratrices et collaborateurs peuvent développer une idée, découvrir de nouvelles technologies ou lancer un projet, le tout en une journée. La Vaudoise met à disposition un programme-cadre pour ce concept, mais l'élaboration des thèmes s'opère de manière autonome. Ce type d'initiatives contribue à instiller de la motivation parmi les collaboratrices et collaborateurs et à créer des groupes de travail transverses dédiés à l'innovation.

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 le 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 une assurance décès sur le site internet des partenaires externes.

Responsabilités, ressources et processus

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

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

Indicateurs

En 2023, 240 collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise ont dédié 2'155,5 heures aux projets de volontariat (+16% 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 pour offrir un total de 23 journées de volontariat. Un jour de travail par année est mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour la participation à un tel projet.

En 2023, la Vaudoise a investi un budget important de CHF 700'200.– 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.

En ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle, la Vaudoise a permis à neuf personnes en moyenne par année au cours des cinq dernières années de bénéficier d'un stage leur permettant de réintégrer le monde de l'entreprise. En 2023, six postes de stages ont pu être proposés.

Perspectives

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



Gestion consciente des ressources et du climat





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

OBJECTIF SUPÉRIEUR :

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

Énergie

Objectif:

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



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

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

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

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

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

Impacts

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

Énergie non renouvelable



Parties prenantes impactées:

La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie

Activité à l'origine de l'impact:

Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

La consommation d'électricité pour les propres bâtiments de la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 4% de combustibles non renouvelables. La consommation d'énergie pour le chauffage des bâtiments utilisés par la Vaudoise (principalement pour les bâtiments de bureaux) provient à 58% de combustibles non renouvelables.

Énergie renouvelable



Parties prenantes impactées:
La Vaudoise, les fournisseurs d'énergie

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

Activité à l'origine de l'impact:
Activités de la Vaudoise, achat d'énergie

Efficacité énergétique



Parties prenantes impactées:
La Vaudoise

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

Activité à l'origine de l'impact:
Activités de la Vaudoise, modernisation des infrastructures

Objectifs, valeurs et normes

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

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

- Un approvisionnement électrique provenant d'un courant renouvelable. La Vaudoise a pour objectif d'alimenter 100% de ses besoins en électricité à l'aide de ressources renouvelables 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 grâce à la modernisation des nombreuses infrastructures dans les locaux de la Vaudoise et par l'utilisation de LED lors de la rénovation des bureaux et des enseignes. En 2018, pour répondre aux exigences de la Loi sur l'énergie (efficacité énergétique des grands consommateurs), la Vaudoise a signé une convention d'objectifs universels avec l'autorité, pour son site du siège social de Lausanne. D'ici 2027, l'efficacité énergétique totale pondérée devra s'améliorer de 5%. Chaque année, un audit de contrôle confirme que les mesures mises en place permettent de suivre la trajectoire d'objectifs. À la fin de l'année 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

Impacts Positif Négatif Effectif Potentiel À court terme À long terme

est raccordé au chauffage à distance de la ville de Lausanne. Nous bénéficions donc des efforts environnementaux des autorités communales sur ce thème. Pour les autres sites, des actions concernant l'énergie de chauffage seront étudiées à l'avenir, dans la mesure de notre statut de locataire. La Vaudoise travaille sur l'application des bonnes pratiques du marché.

Mesures

Énergie non renouvelable (GRI 3 – 3)

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

Énergie renouvelable

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

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

Efficacité énergétique

Au niveau de l'infrastructure des bâtiments, la Vaudoise 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

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

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

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

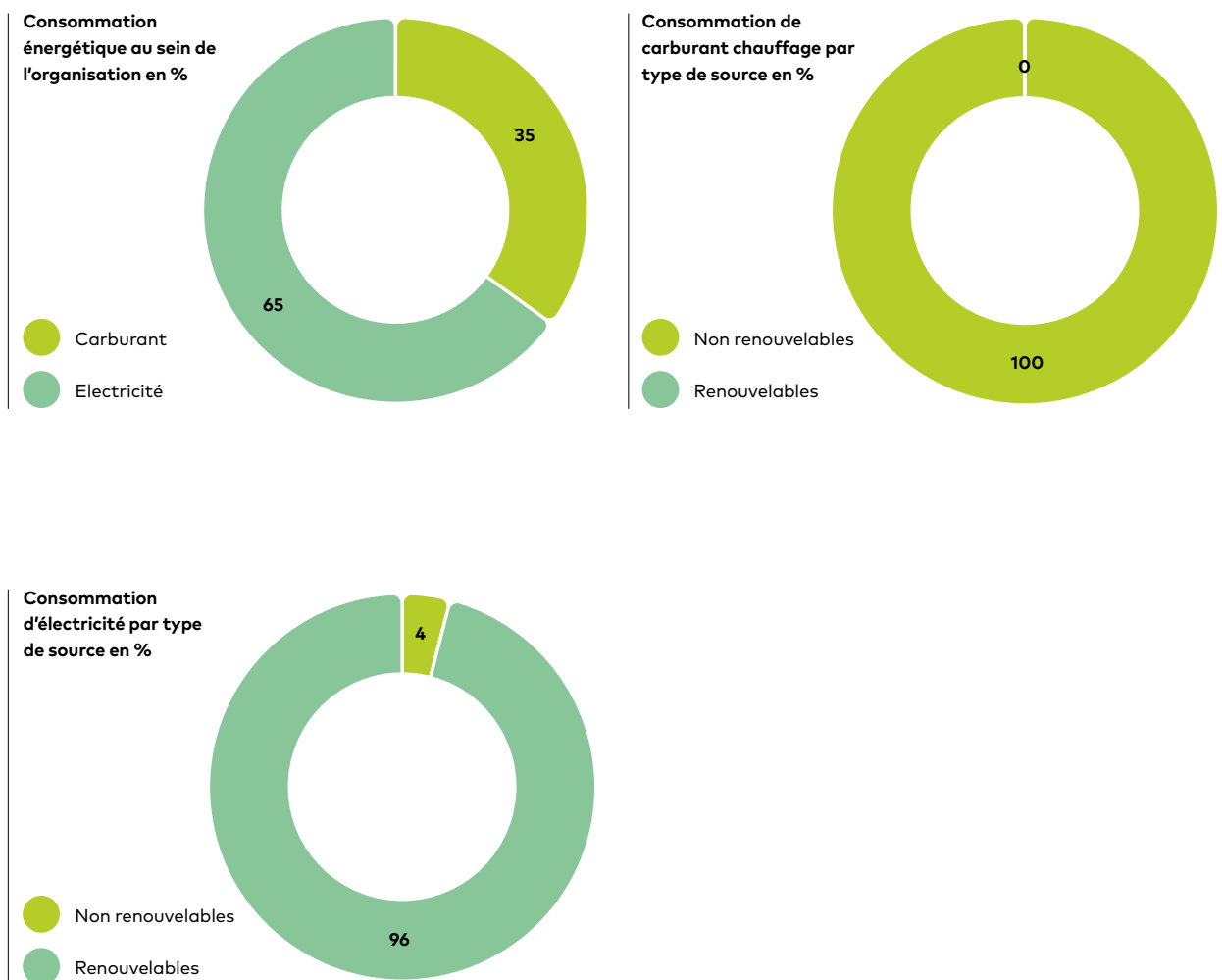
Au-delà des actions d'économie d'énergie sur les installations centralisées et par le remplacement des appareils par des équipements modernes, la sensibilisation du

personnel est une nouvelle étape importante. Avec les difficultés énergétiques actuelles, la campagne de sensibilisation auprès des collaboratrices et collaborateurs a permis des économies d'électricité à hauteur de 4%.

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

Indicateurs

En 2023, la consommation énergétique au sein de la Vaudoise était d'environ 22'363'640 MJ, soit une réduction de 14% par rapport à l'année précédente. 35% de la consommation totale provient de l'énergie du chauffage (sans le chauffage à distance) et de la mobilité (carburant), et 65% de la consommation d'électricité (incluant le chauffage à distance). La consommation de carburant est à 100% de sources non renouvelables. Pour l'électricité, 96% de l'énergie provient de sources renouvelables. (GRI 3 – 3, GRI 302 – 1, GRI 302 – 2, GRI 302 – 3)



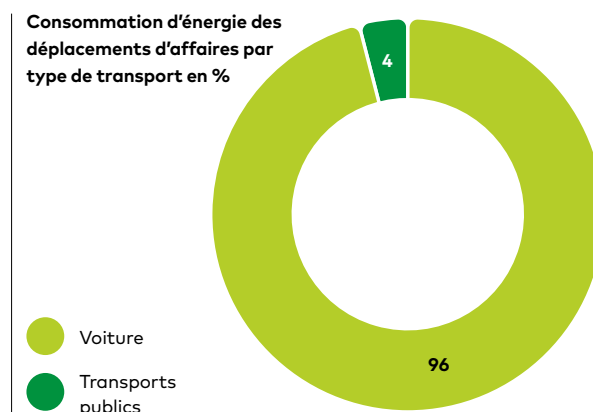
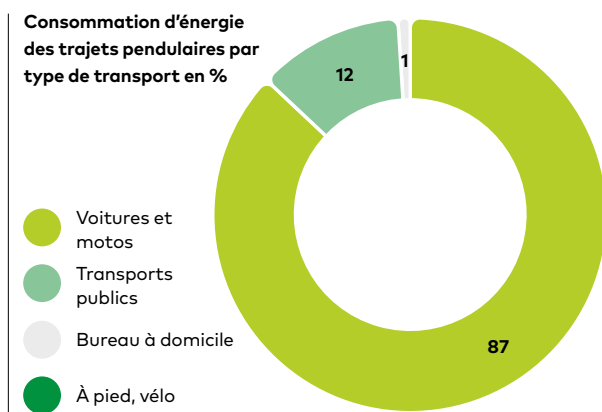
Le tableau ci-dessous détaille la consommation d'énergie au sein de l'entreprise:
(GRI 302 – 1)

Consommation énergétique au sein de l'organisation

	Unité	Valeur
Consommation énergétique totale	MJ	22'363'264
Consommation de carburant totale	MJ	7'826'457
Consommation de carburant provenant de sources non renouvelables	MJ	
– Gaz naturel	MJ	2'958'814
– Mazout	MJ	4'473'817
– Diesel	MJ	306'864
– Essence	MJ	86'962
Consommation de carburant provenant de sources renouvelables	MJ	
– Biogaz	MJ	-
Consommation d'électricité	MJ	14'536'807
Consommation d'électricité provenant de sources renouvelables	MJ	14'144'418
– Courant électrique, 100% renouvelable	MJ	8'531'478
– Propre production électrique	MJ	27'757
– Chauffage à distance	MJ	5'585'183
Consommation d'électricité provenant de sources non renouvelables	MJ	392'387
– Courant électrique, mix	MJ	392'387

La consommation énergétique décrite inclut la consommation d'électricité et de chauffage, la consommation de refroidissement et de vapeur n'étant pas pertinente. La Vaudoise ne vend pas d'énergie de chauffage, d'électricité, de refroidissement ou de vapeur. Sur le site de son Siège, elle possède une installation photovoltaïque qui a produit 27'757 MJ d'énergie électrique en 2023 (+30% par rapport à 2022). Cette énergie est autoconsommée à 100%.

La consommation énergétique en dehors de l'organisation, notamment en raison de la mobilité, s'élève à 60'093'406 MJ en 2023. La majeure partie de cette consommation d'énergie provient des déplacements d'affaires en voiture (17'502'036 MJ) et des déplacements pendulaires en voiture (36'502'746 MJ). Dû à une augmentation de l'usage des véhicules automobiles pour les trajets pendulaires et professionnels, la consommation énergétique totale en dehors de l'organisation est montée de 16% entre 2022 et 2023.



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	60'093'406
Déplacements d'affaires	MJ	18'236'296
- Voitures	MJ	17'502'036
- Transports publics	MJ	664'329
- Avion	MJ	69'932
Trajets pendulaires	MJ	41'857'110
- Consommation d'énergie bureau à domicile	MJ	490'413
- Voitures et motos	MJ	36'502'746
- Transports publics	MJ	4'857'293
- À pied, vélo	MJ	6'652

(GRI 302 – 2)

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

Perspectives

Étant locataires de 114 sites sur le territoire suisse, nous ne bénéficions pas d'une maîtrise directe des conditions de chauffage et d'isolation des infrastructures. Cet axe de mesures doit maintenant être développé par des contacts bilatéraux avec les propriétaires et des choix de locaux respectueux du climat lors du développement de nouveaux projets.

Empreinte carbone

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



Le changement climatique constitue l'un des principaux défis 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 une société de services financiers et d'assurances, sans activité en dehors du territoire national. Dans ce sens, l'empreinte carbone de la Vaudoise reste modeste en comparaison d'autres secteurs, surtout en ce qui concerne ses émissions CO₂ directes. Consciente de l'urgence climatique et souhaitant assumer sa responsabilité d'entreprise, la Vaudoise entend réduire significativement ses impacts négatifs sur l'environnement. (GRI 3 – 3)

La réduction des émissions de carbone est liée aux engagements pris sur le sujet des économies d'énergie. Dans ce contexte d'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 émissions financières, liées aux investissements du Groupe, représentent la partie la plus importante du total des émissions de gaz à effet de serre. Pour cet exercice, la Vaudoise a reconduit un bilan carbone, en collaboration avec Swiss Climate, qui inclut les activités d'investissement de l'Asset Management. Le bilan carbone intègre les trois principales classes d'actifs financiers, à savoir l'immobilier, les actions et les obligations. La réduction de l'empreinte carbone est d'ailleurs une ambition stratégique de l'axe «Investisseur responsable» (cf. chapitre dédié, pages 44 à 53).

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

Impacts

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

Empreinte carbone



Parties prenantes impactées:

Vaudoise exploitation, propriétaires des locaux

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

Activité à l’origine de l’impact:

Activités de la Vaudoise, chauffage des infrastructures



Parties prenantes impactées:

Vaudoise exploitation, collaboratrices et collaborateurs, fournisseurs d’énergies

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

Activité à l’origine de l’impact:

Activités de la Vaudoise, achats d’énergie

Objectifs, valeurs et normes

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

C’est dans ce contexte que la Vaudoise s’est fixé un objectif de réduction de son empreinte carbone d’ici 2030 de 25% par employé à temps plein (ETP) par rapport à l’année de référence 2022. D’ici à 2025, l’objectif fixé pour réduire les émissions est de 9% par ETP. Cet objectif, à la fois réaliste et ambitieux, concerne pour l’instant uniquement les émissions opérationnelles de la Vaudoise. Les émissions opérationnelles couvrent les émissions directes de l’entreprise (Scope 1), les émissions indirectes liées à l’énergie (Scope 2) et une partie des autres émissions indirectes, dont la mobilité et les achats (Scope 3).

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

À l’instar du plan de réduction des émissions opérationnelles fixé en 2023, la Vaudoise ambitionne de mettre en œuvre un plan pour les émissions financières dans un deuxième temps. Les objectifs de réduction sont fixés par le Comité de direction. Ils s’appuient sur l’état de la science, et notamment des rapports émis par le Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC) et des recommandations en vigueur. Les objectifs obligatoires définis dans la convention signée avec l’autorité sont intégralement repris, et certains objectifs complémentaires sont ajoutés en fonction des opportunités disponibles au niveau économique.

Mesures

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

Empreinte carbone

Collecte de données environnementales

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

Engagement des collaboratrices et collaborateurs

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

Efficacité énergétique

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

Mobilité durable

Au sein de la Vaudoise, environ 75% des émissions opérationnelles proviennent de la mobilité. Même si des mesures ont déjà été mises en place en 2023, la Vaudoise a décidé d'élaborer de nouvelles mesures de mobilité durable et a créé un groupe de travail qui proposera des actions concrètes en 2024.

Responsabilités, ressources et processus

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

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

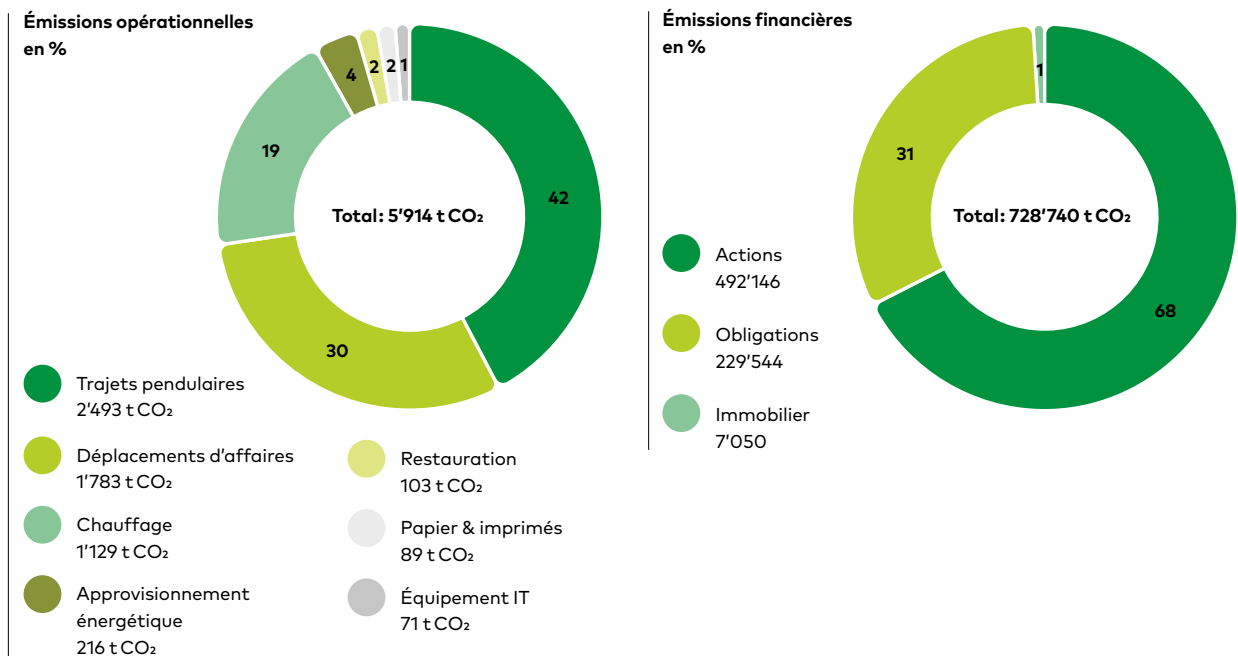
À ce jour, les mesures prises sont orientées sur les économies d'énergie et la réduction de la consommation. Au niveau de l'exploitation, les mesures spécifiques complémentaires pour la réduction de l'empreinte carbone sont à l'étude, à la suite de la définition de l'objectif 2030. Ce thème bénéficie également, de manière indirecte, des mesures d'économie d'énergie (voir sous-chapitre «Énergie» en pages 84 à 89).

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

L'audit externe de contrôle annuel des résultats de la convention d'objectifs universelle de l'efficacité énergétique des bâtiments du siège social de Lausanne, mené par Romande Énergie SA, démontre qu'après cinq ans, nous maintenons une amélioration de 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 prochaines années, le bilan carbone va pouvoir être utilisé comme outil de mesure d'efficacité.

Indicateurs

Au total, les activités opérationnelles de la Vaudoise ont généré des émissions de 5'914 t CO₂ en 2023. D'un point de vue relatif, ce bilan opérationnel s'élève à 4,2 t CO₂/CHF million de chiffre d'affaires ou 2,9 t CO₂ par employé. Le bilan fait état des émissions du Siège et des 117 succursales. En outre, les émissions des produits financiers (actions, obligations, immobilier), qui génèrent 728'740 t de CO₂ ont été recensées. (GRI 3 – 3, GRI 305 – 1, GRI 305 – 2, GRI 305 – 3)



Émissions opérationnelles

305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Unité	Valeur
Total des émissions directes	t CO₂	527
Consommation de carburant provenant de sources non renouvelables	t CO₂	527
– Gaz naturel (incl. partie biogaz)	t CO ₂	166
– Mazout	t CO ₂	332
– Diesel	t CO ₂	23
– Essence	t CO ₂	7
Production d'électricité provenant de sources renouvelables	t CO₂	0
– Propre production électrique	t CO ₂	0
– Courant électrique, 100% renouvelable	MJ	0

305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Unité	Valeur
Total des émissions indirectes	t CO₂	58
Consommation d'électricité	t CO₂	9
– Courant électrique, mix	t CO ₂	9
– Courant électrique, 100% renouvelable	t CO ₂	0
Consommation de chauffage à distance	t CO₂	49
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	5329
Approvisionnement énergétique	t CO₂	216
Déplacements d'affaires (véhicules externes)	t CO₂	1'783
– Voitures	t CO ₂	1'776
– Transports publics	t CO ₂	1
– Avion	t CO ₂	6
Trajets pendulaires	t CO₂	2'957
– Consommation d'énergie bureau à domicile	t CO ₂	17
– Voitures et motos	t CO ₂	2'544
– Transports publics	t CO ₂	3
– À pied, vélo	t CO ₂	0
Équipement IT	t CO₂	71
Restauration	t CO₂	103
Papier & imprimés	t CO₂	89

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 2023. 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.

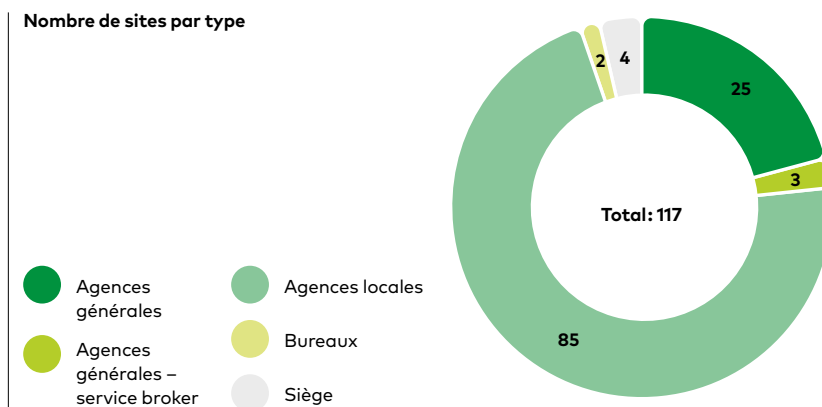
Le bilan présenté a été établi selon la norme 14064-1 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO): «Specification with guidance at the organisation level for quantification and reporting of greenhouse gas emissions and removals (2018)». L'identification ainsi que la récolte des données sur 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 (CO_{2e} ou CO_{2-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 117 succursales dans toute la Suisse.



La Vaudoise est propriétaire de 105 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 vue dans les tableaux ci-dessus. Dans le cadre du bilan carbone, la sélection et la description des sources d'émissions du scope 3 considérées s'effectuent selon les cinq principes suivants: pertinence, exhaustivité, cohérence, exactitude et transparence. Les catégories ont été choisies conformément au Protocole sur les GES.

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

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

Émissions financières

305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Unité	Valeur
Total des émissions indirectes financières	t CO₂	728'740
Actions	t CO ₂	492'146
Obligations d'entreprises	t CO ₂	229'544
Immobilier (scopes 1 et 2)	t CO ₂	7'050

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.

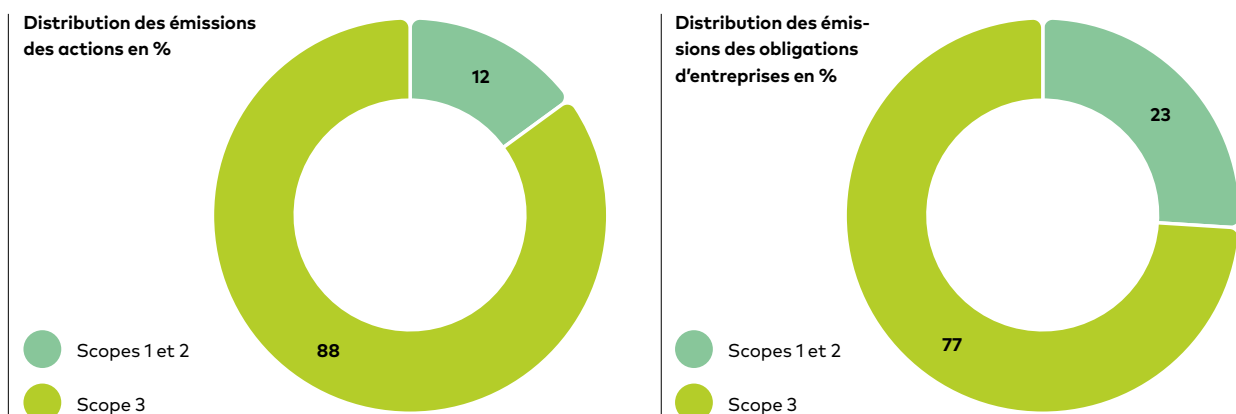
Conformément aux directives du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), il convient de rapporter les émissions absolues en incluant les scopes 1, 2 et 3. En termes de couvertures des données, les taux oscillent selon les classes d'actifs et les scopes. Pour les actions, les taux de couvertures s'élèvent à 100% pour les scopes 1 et 2, et à 82% pour le scope 3. Du côté des obligations d'entreprises, les taux de couvertures s'élèvent à 60% pour les scopes 1 et 2, et à 60% pour le scope 3.

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 2023 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	58'738	433'407	492'146
Obligations d'entreprises	t CO ₂	52'010	177'534	229'544
Immobilier	t CO ₂	7'050		7'050

* 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	WACI**
Actions	t CO ₂ /CHF mio de chiffre d'affaires	0,038
Obligations d'entreprises	t CO ₂ /CHF mio de chiffre d'affaires	0,032
Immobilier	kg CO ₂ /m ²	23,8

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

Le WACI est la moyenne pondérée d'intensité carbone par million de chiffre d'affaires CHF. Plus l'indicateur est proche de 1, plus le portefeuille est intense en CO₂ en moyenne.

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 23,8 en 2023. Un plan de réduction sera également mis en place pour les actions et les obligations sur la base du bilan 2023.

Perspectives

En 2024, la Vaudoise prendra en compte de nouvelles actions dans le cadre de sa politique de mobilité durable. 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 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.

Achats durables

Objectif:

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



La relation commerciale que la Vaudoise entretient avec ses fournisseurs constitue un point important de sa stratégie de durabilité. Grâce à une politique d'achats 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 la clientèle. Les collaboratrices et collaborateurs sont confrontés aux critères de durabilité dans le cadre du processus d'achat et de l'utilisation des produits, et peuvent ainsi s'approprier ces critères et participer activement à des actes d'achats responsables et durables. La politique Achats du Groupe Vaudoise permet une optimisation des processus en ligne avec sa politique de développement durable tout au long de la chaîne de valeur. (GRI 3 – 3)

Impacts

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

Fournisseurs durables



Parties prenantes impactées:

La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

Activité à l'origine de l'impact:

Opérations de la Vaudoise

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

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables



Parties prenantes impactées:

La Vaudoise et les fournisseurs partenaires

Activité à l'origine de l'impact:

Opérations de la Vaudoise

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

Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise s'assure que ses fournisseurs respectent les normes sociales et environnementales qui sont considérées comme des standards du marché (CH + EU). Ces normes incluent notamment des exigences reconnues internationalement, comme celles des Nations Unies, en matière de droits humains, de droits du travail, de corruption, d'éthique des affaires et de protection de l'environnement. À ce titre, la politique d'achats sert de fil rouge et établit les critères d'achats durables pour les biens et services acquis par la Vaudoise. Elle soutient la stratégie d'entreprise, se base sur le Code de déontologie et veille à ce que les biens et services choisis soient responsables et les plus proches possibles. Toutes les normes européennes et suisses applicables en matière d'achats durables sont prises en considération. La Compagnie s'est fixé l'objectif d'augmenter les analyses de ses principaux fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux d'ici à 2025. (GRI 3 – 3)

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

Mesures

Fournisseurs durables (GRI 3 – 3)

Politique d'achats

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

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

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

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

Charte d'approvisionnement durable du restaurant d'entreprise

Les critères environnementaux et sociaux sont essentiels pour l'approvisionnement en denrées alimentaires. L'empreinte carbone des denrées alimentaires, l'utilisation de l'eau et des terres dans les cultures, le bien-être des animaux, des conditions de travail équitables et des critères commerciaux pour les agricultrices et agriculteurs des pays en voie de développement sont autant d'aspects importants. La Vaudoise dispose d'un restaurant d'entreprise « Les Cèdres » situé au Siège. Celui-ci a rédigé une charte d'approvisionnement en denrées alimentaires qui place l'exploitation du restaurant dans des critères très élevés en matière de durabilité. Du lait équitable, des produits de la ferme, de proximité, des journées sans viande sont autant de mesures concrètes et mesurables. Depuis 2020, aucun contenant jetable pour les boissons ou la nourriture n'est disponible.

Fournisseurs non contrôlés, difficilement contrôlables ou non durables

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

Responsabilités, ressources et processus

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

Le service Achats se tient à disposition des entités internes pour leurs achats. Les divisions les plus concernées par les activités d'achats sont le département Finances, et plus particulièrement le Contrôle de gestion qui gère les achats informatiques, le département Ressources humaines et 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

La Vaudoise accorde une grande importance à la sous-traitance locale. En conséquence, la part des dépenses auprès de fournisseurs locaux en 2023 est de 85%, le reste se compose principalement d'achats IT-Transformation digitale. Les fournisseurs de CHF +50'000.- basés en Suisse et ne comprenant pas les licences, les portages, les services nearshore et les télécommunications ayant été analysés à l'aide de critères environnementaux et sociaux représentent plus de 25% des achats. (GRI 3 – 3, GRI 204 – 1)

Perspectives

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



Annexe



À propos du présent rapport

Par ce rapport, la Vaudoise communique des informations sur ses activités de durabilité pour l'ensemble du Groupe. Lorsque certaines données ne concernent pas l'ensemble du Groupe, cette information est indiquée. Le rapport de durabilité présente les progrès et projets réalisés du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, en référence aux normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Sauf mention contraire, le présent document se réfère à la période de reporting mentionnée ci-dessus. Le présent document constitue le troisième rapport de durabilité de la Vaudoise et sera mis à jour et publié à une fréquence annuelle. Ce rapport a été préparé en référence aux normes GRI S 2021. Les normes spécifiques au secteur des services financiers ne sont pas encore disponibles pour le nouveau GRI S 2021. Seules les normes générales et thématiques ont été prises en compte. (GRI 2 – 3, GRI 2 – 4)

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

Vaudoise Assurances
Nathalie Follonier-Kehrli
Directrice, secrétaire générale

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 2023 au 31 décembre 2023 en référence aux normes GRI.

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 Informations générales		
GRI 2 – 1 Détails de l'organisation		
Nom légal	Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, Vaudoise Assurances Holding SA (« la Vaudoise », « le Groupe » ou « la Compagnie » dans le texte)	
Nature de la propriété et la forme juridique	Renvoi vers le rapport annuel, pages 58 à 60	
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		8
États financiers consolidés audités et d'informations financières déposées dans un registre public: informations sur les différences entre la liste des entités incluses dans le rapport financier et la liste incluse dans le rapport de durabilité	Renvoi vers le rapport annuel, pages 86 à 127	8
Informations sur l'approche utilisée pour consolider les informations	Renvoi vers le rapport annuel, pages 96-97	8
GRI 2 – 3 Période de reporting, fréquence et point de contact		
Période de reporting et la fréquence des rapports de développement durable		103
Période de reporting du rapport financier et, si elle ne correspond pas à celle du rapport de durabilité: informations sur les différences	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023	
Date de publication du rapport ou des informations communiquées	27.03.2024	
Point de contact pour les questions concernant le rapport ou les informations communiquées		103
GRI 2 – 4 Retraitements d'informations		
Information sur les retraitements d'informations effectués sur les périodes de reporting précédentes	Les catégories du personnel ont été adaptées pour mieux refléter la catégorisation utilisée à la Vaudoise.	66
GRI 2 – 5 Assurance externe		
Politique et pratiques de l'organisation en matière d'assurance externe, en précisant si et comment l'organe supérieur de gouvernance et les cadres supérieurs sont impliqués		20
Vérification externe du rapport de durabilité	non applicable	

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 6 Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales		
Secteur(s) dans le(s)quel(s) l'organisation est active		8
Description de la chaîne de valeur		9
Autres relations commerciales pertinentes		8
Changements importants survenus en concernant les points ci-dessus par rapport à la période de déclaration précédente		8

GRI 2 – 7 Collaboratrices et collaborateurs

Nombre de collaboratrices et collaborateurs ainsi que la répartition de ce total répartis par genre et région	Au 31.12.2023, le Groupe Vaudoise, compte 2'048 collaboratrices et collaborateurs, dont 1'213 hommes et 835 femmes. 70% des collaboratrices et collaborateurs (829 hommes et 596 femmes) travaillent en Suisse romande, 27% (340 hommes et 221 femmes) en Suisse alémanique et 3% (44 hommes et 18 femmes) en Suisse italienne.
Nombre de collaboratrices et collaborateurs en CDI, CDD à heures non garanties, à temps plein, à temps partiel, avec une répartition par genre et région	<p>Au 31.12.2023, 1'877 collaboratrices et collaborateurs sont en CDI (1'127 hommes et 750 femmes). Parmi eux, 69% travaillent en Suisse romande (757 hommes et 535 femmes), 28% en Suisse alémanique (328 hommes et 198 femmes) et 3% en Suisse italienne (42 hommes et 17 femmes).</p> <p>Au 31.12.2023, 171 collaboratrices et collaborateurs sont en CDD (86 hommes et 85 femmes). Parmi eux, 78% travaillent en Suisse romande (72 hommes et 61 femmes), 20% en Suisse alémanique (12 hommes et 23 femmes) et 2% en Suisse italienne (2 hommes et 1 femme).</p> <p>1'538 collaboratrices et collaborateurs (1'067 hommes et 471 femmes) travaillent à temps plein. Parmi eux, 68% travaillent en Suisse romande (723 hommes et 324 femmes), 29% en Suisse alémanique (302 hommes et 136 femmes) et 3% en Suisse italienne (42 hommes et 11 femmes).</p> <p>510 collaboratrices et collaborateurs (146 hommes et 364 femmes) travaillent à temps partiel. Parmi eux, 74% travaillent en Suisse romande (106 hommes et 272 femmes), 24% en Suisse alémanique (38 hommes et 85 femmes), 2% en Suisse italienne (2 hommes et 7 femmes).</p>
Méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données, y compris comment les chiffres sont rapportés	Le personnel suivant est inclus dans les données: les personnes travaillant au Siège, le soutien clientèle et externe, Pittet Associés SA, Berninvest AG, Epona, Société d'assurance générale pour animaux SA et neocredit.ch AG.
Informations contextuelles nécessaires à la compréhension des données déclarées sur les nombres de collaboratrices et collaborateurs	

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

Nombre total de collaboratrices et collaborateurs qui ne sont pas des salariés et dont le travail est contrôlé par l'organisation	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 collaboratrices et collaborateurs qui ne sont pas des employés est déclaré	
Fluctuations significatives du nombre de collaboratrices et collaborateurs non-salariés au cours de la période de référence et entre les périodes de référence	

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 61 à 45
--	---

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
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 63 à 65	
Composition de l'instance supérieure de gouvernance et de ses comités	Renvoi vers le rapport annuel, page 63 et pages 69 à 72	
GRI 2 – 10 Nomination et sélection de l'organe supérieur de gouvernance		
Processus de nomination et de sélection de la plus haute instance de gouvernance et de ses comités	Renvoi vers le rapport annuel, pages 61 à 65	
Critères utilisés pour la nomination et la sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	Renvoi vers le rapport annuel, pages 61 à 65	
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 61 à 65	
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 61 à 65	
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		18
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		18
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		18
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		18
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		18
GRI 2 – 14 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans le rapport de durabilité		
Indication si la plus haute instance de gouvernance est chargée d'examiner et d'approuver les informations communiquées, y compris les sujets importants de l'organisation et, dans l'affirmative, descriptions des processus d'examen et d'approbation de ces informations		18

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
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		18
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 61 à 65	
Informations si les conflits d'intérêts sont divulgués aux parties prenantes	Renvoi vers le rapport annuel, pages 61 à 65	
GRI 2 – 16 Communication des préoccupations critiques		
Description sur comment les préoccupations critiques sont communiquées à l'organe de gouvernance le plus élevé		20
Nombre total et nature des problèmes critiques qui ont été communiqués à la plus haute instance de gouvernance pendant la période de référence		20
GRI 2 – 17 Connaissance collective de la plus haute instance de gouvernance		
Mesures prises pour faire progresser les connaissances, les compétences et l'expérience collectives de la plus haute instance de gouvernance en matière de développement durable		20
GRI 2 – 18 Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance		
Processus d'évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance dans la supervision de la gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes		20
Information sur l'indépendance ou non des évaluations et leur fréquence		20
Mesures prises en réponse aux évaluations, y compris les modifications apportées à la composition de l'organe supérieur de gouvernance et aux pratiques organisationnelles		20
GRI 2 – 19 Politiques de rémunération		
Politiques de rémunération des membres de l'organe supérieur de gouvernance et des cadres supérieurs	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 172	
Description sur la manière dont les politiques de rémunération des membres de la plus haute instance de gouvernance et des cadres supérieurs sont liées à leurs objectifs et à leurs performances en matière de gestion des impacts de l'organisation sur l'économie, l'environnement et les personnes		20
GRI 2 – 20 Processus de détermination de la rémunération		
Processus de conception de ses politiques de rémunération et de détermination de la rémunération	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 172	
Résultats des votes des parties prenantes (y compris les actionnaires) sur les politiques et propositions de rémunération, le cas échéant	Renvoi vers le rapport annuel, pages 164 à 172	

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
GRI 2 – 21 Ratio de la 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		5
GRI 2 – 23 Engagements politiques		
Engagements politiques en matière de conduite responsable des affaires		17
Engagement politique spécifique à respecter les droits de l'homme		
Liens vers les engagements politiques s'ils sont disponibles publiquement, ou, si les engagements politiques ne sont pas disponibles publiquement, justification		17
Niveau auquel chacun des engagements politiques a été approuvé au sein de l'organisation, en précisant s'il s'agit du niveau le plus élevé		17
Information sur la manière dont laquelle les engagements politiques s'appliquent aux activités de l'organisation et à ses relations commerciales		17
Information sur la manière dont les engagements politiques sont communiqués aux collaboratrices et collaborateurs, aux partenaires commerciaux et aux autres parties concernées		17
GRI 2 – 24 Intégrer les engagements politiques		
Description sur comment l'organisation intègre chacun de ses engagements politiques pour une conduite responsable des affaires dans l'ensemble de ses activités et de ses relations commerciales		17
GRI 2 – 25 Processus de remédiation des impacts négatifs		
Engagements à fournir ou à coopérer à la remédiation des impacts négatifs que l'organisation identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué		21
Approche pour identifier et traiter les griefs, y compris les mécanismes de règlement des griefs que l'organisation a mis en place ou auxquels elle participe		21
Autres processus par lesquels l'organisation prévoit ou coopère à la réparation des impacts négatifs qu'elle identifie comme ayant été causés ou auxquels elle a contribué		21

Norme GRI et élément d'information	Informations supplémentaires	Page
Description sur comment les parties prenantes qui sont les utilisateurs prévus des mécanismes de règlement des griefs sont impliquées dans la conception, l'examen, le fonctionnement et l'amélioration de ces mécanismes		21
Description sur comment l'organisation suit l'efficacité des mécanismes de réclamation et des autres processus de remédiation, et exemples de leur efficacité, y compris les réactions des parties prenantes		21

GRI 2 – 26 Mécanismes permettant de demander conseil et de faire part de ses préoccupations

Mécanismes permettant aux individus de demander des conseils sur la mise en œuvre des politiques et pratiques de l'organisation en matière de conduite responsable des affaires et faire part de leurs préoccupations concernant la conduite des affaires de l'organisation		21
---	--	----

GRI 2 – 27 Respect des lois et des règlements

Nombre total de cas significatifs de non-conformité aux lois et réglementations au cours de la période de référence	Aucun cas significatif de non-conformité aux lois et réglementations n'a eu lieu au cours de la période de référence.
Nombre total et valeur monétaire des amendes pour des cas de non-conformité aux lois et règlements qui ont été payées pendant la période de référence	Rien n'a été payé pour des cas de non-conformité aux lois et règlements durant la période de référence.
Cas significatifs de non-conformité	Aucun cas significatif de non-conformité ne prenait place au cours de la période de référence
Processus de détermination des cas significatifs de non-conformité	Un processus de traitement des risques Compliance est en place. Renvoi au rapport annuel, pages 65 à 68

GRI 2 – 28 Associations de membres

Associations industrielles, autres associations de membres et organisations de défense nationales ou internationales dans lesquelles l'entreprise joue un rôle important		17
--	--	----

GRI 2 – 29 Approche de l'engagement des parties prenantes

Approche de l'engagement avec les parties prenantes		16
---	--	----

GRI 2 – 30 Conventions collectives

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

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

Thèmes matériels

Thèmes matériels 2023

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

1 Assureur engagé

Gestion des risques ESG

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

Cybersécurité et protection des données

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	29
Indicateurs propres	Procédures initiées par les autorités à l'encontre de la Vaudoise Assurances	32
	Proportion de collaboratrices et de collaborateurs ayant réussi le e-learning sur la protection des données	32
	Nombre de campagnes de phishing internes réalisées	32

Performance économique

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	34
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	37

Produits et services

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

2 Investisseur responsable

Placements durables

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

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

3 Employeur motivant

Environnement de travail

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

Diversité et égalité des chances

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	63
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des collaboratrices et collaborateurs	66

Éducation et formation

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	68
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	71
Indicateurs propres	Satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs en % mesurée à l'aide d'un questionnaire	71
	Nombre de cours de formation disponibles	71

4 Entreprise citoyenne

Engagement socioculturel

GRI 3-3	Gestion des sujets importants	78
Indicateurs propres	Nombre de projets <i>involvere</i> par an	80
	Nombre d'heures de volontariat par an par collaboratrice et collaborateur	80
	Montant investi	80
	Nombre de stages de réinsertion professionnelle par an	80

5 Gestion consciente des ressources et du climat

Énergie

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

Empreinte carbone

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

Achats durables

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

