

Rapport environnemental, social et de gouvernance

Chubb European Group SE

CHUBB®

31 décembre 2021

La Tour Carpe Diem
31 Place des Corolles, Esplanade Nord
92400 Courbevoie
France

NUMÉRO D'IMMATRICULATION : 450 327 374 RCS Nanterre

Responsabilité sociale de l'entreprise - Présentation au 31 décembre 2021

Introduction

Chubb European Group SE (« CEG SE ») est l'un des leaders européens de l'assurance et de la réassurance. La société déploie avec succès ses activités de souscription au Royaume-Uni, en Irlande et en Europe continentale.

Chubb Limited, la société mère de CEG SE, est la holding de droit suisse du Groupe de sociétés Chubb. Chubb Limited et ses filiales directes et indirectes, collectivement le Groupe de sociétés Chubb (« Chubb »), constituent une organisation mondiale d'assurance et de réassurance.

Chubb accompagne les multinationales et les PME en leur proposant des services d'assurance dommages et responsabilité civile et d'ingénierie du risque ; les particuliers fortunés qui possèdent des actifs de grande valeur et souhaitent les protéger ; les particuliers qui souscrivent des contrats d'assurance-vie, des contrats d'assurance accidents, des complémentaires santé, des contrats d'assurance auto et habitation, et des contrats d'assurance personnelle spécialisés ; les entreprises et les groupes d'affinité qui proposent des programmes d'assurance accidents et santé, et des contrats d'assurance-vie à leurs salariés ou à leurs membres ; et les assureurs qui gèrent l'exposition au risque avec des contrats de réassurance.

Chubb est une organisation mondiale qui exerce ses activités de manière intégrée. Bien que ce rapport porte spécifiquement sur CEG SE et ses succursales, certaines des activités en matière de responsabilité sociale qui y sont décrites sont de nature mondiale et reflètent ce mode opératoire. En conséquence, ce rapport fait état de diverses initiatives mondiales menées par Chubb en matière de responsabilité sociale, mais décrit également des mesures, processus, indicateurs et résultats spécifiques associés à CEG SE le cas échéant. Au travers de ces activités, CEG SE vise à assumer ses responsabilités sociales envers ses clients, ses salariés et les collectivités au sein desquelles la société évolue. Cette démarche a pour ambition de placer CEG SE au rang d'entreprise de confiance, d'assureur pérenne et d'entreprise citoyenne. Une analyse plus approfondie des responsabilités de l'entreprise et de leur lien avec les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance liés à la pérennité d'une organisation est présentée en page 7 du présent rapport.

Dans le cadre de ce rapport, la dénomination « Chubb » est employée pour désigner les politiques, mesures et résultats relatifs au Groupe de sociétés Chubb dans son ensemble et la dénomination « CEG SE » est employée pour désigner les politiques, mesures et résultats relatifs à la personne morale de droit français.

Chubb gère ses activités par région. CEG SE et Chubb Underwriting Agencies Limited (l'agent de gestion du Consortium 2488 auprès de syndicats membres du Lloyd's) sont les principales entités opérationnelles de Chubb au sein de la région Europe, Moyen-Orient et Afrique (« EMEA »). Cependant, un certain nombre d'autres entreprises domiciliées en Suisse, en Russie, en Afrique du Sud et au Moyen-Orient relèvent également de la structure de gestion régionale EMEA.

Point sur la pandémie de COVID-19

Le monde est confronté à la propagation et à la menace de la COVID-19 depuis que l'épidémie a été signalée pour la première fois en décembre 2019. Bien que les réalités et les conséquences de la pandémie se fassent toujours sentir, Chubb a continué à opérer le plus normalement possible, en minimisant toute perturbation de ses activités et en assurant un service constant à ses clients et partenaires commerciaux.

Depuis le début de la pandémie, le bien-être des salariés et de leurs familles a constitué un facteur clé dans le processus décisionnel de la société. C'est pourquoi Chubb a appliqué avec rigueur les mesures de confinement et les protocoles de télétravail, conformément aux recommandations locales du gouvernement et des autorités sanitaires dans chaque région où la société opère. Lorsque les aspects sanitaires de la pandémie ont commencé à s'estomper, Chubb a adopté une approche progressive concernant la réouverture de ses bureaux. La société met régulièrement à jour ses protocoles de santé et de sécurité, y compris l'entretien des installations, les protocoles d'hygiène et les directives sur les réunions en présentiel et les déplacements, et communique ces instructions aux salariés. Chubb continuera à surveiller activement toute nouvelle évolution et s'adaptera en conséquence pour maintenir un environnement de travail sûr pour tous ses salariés et offrir les niveaux de service élevés que ses clients et courtiers attendent.

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2021

La fermeture des bureaux et les protocoles de télétravail ont entraîné la suspension temporaire de certaines pratiques et procédures standard de la société, notamment le report de certaines inspections en matière de santé et de sécurité. En outre, certains des chiffres communiqués dans ce rapport continuent de refléter une activité anormale, principalement en ce qui concerne les protocoles temporaires de télétravail, et ne sont pas nécessairement révélateurs de nouvelles tendances.

Modèle économique

Le modèle économique ci-dessous concerne l'entité juridique CEG SE et ses succursales au Royaume-Uni, en Irlande et en Europe continentale.



Stratégie et valeurs de Chubb

Chubb est une société de souscription qui privilégie la qualité de la souscription plutôt que le volume d'affaires ou la part de marché. La stratégie de souscription de l'entreprise consiste à gérer les risques en appliquant une tarification et une sélection des risques cohérentes et disciplinées. La discipline en matière de souscription est au cœur de sa philosophie d'exploitation.

La vision stratégique de CEG SE consiste à poursuivre une croissance rentable en mettant l'accent sur les performances en matière de souscription, l'innovation en matière de produits, les capacités numériques, la distribution et le service, et la pertinence aux yeux des clients et des courtiers. La société bénéficie du savoir-faire reconnu de ses souscripteurs en matière de risques, d'une approche disciplinée en matière de souscription et d'une présence régionale qui permet aux courtiers et aux clients d'accéder rapidement aux décideurs de Chubb.

CEG SE est imprégnée d'une philosophie de souscription bien établie et peut délivrer des contrats au niveau local par le biais de son réseau de bureaux au Royaume-Uni et en Europe. Cette approche encourage la souplesse de souscription et un niveau de service élevé pour les courtiers et les clients, tout en garantissant le respect des exigences réglementaires et fiscales locales.

La société s'efforce d'offrir des niveaux de service de qualité optimale dans tous les aspects de ses activités, du traitement des contrats à la gestion des risques et au traitement des sinistres. CEG SE continue d'investir dans la technologie pour améliorer son efficacité opérationnelle, le soutien apporté aux souscripteurs, et ses interfaces courtiers et clients.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Chubb s'engage à protéger et préserver son capital. CEG SE s'efforce de gérer son exposition aux principaux risques et reste attentive à la gestion des flux de trésorerie et des liquidités afin de garantir sa position à long terme sur le marché de l'assurance. La société poursuit une stratégie d'investissement prudente et a constitué des portefeuilles extrêmement liquides, diversifiés et de grande qualité gérés par des experts indépendants. Des directives de placement détaillées sont établies pour chaque portefeuille sous gestion, y compris des indices de référence personnalisés par rapport auxquels les performances des gestionnaires sont évaluées.

Stratégie en matière de responsabilité sociale

Chubb prend au sérieux son rôle de citoyen du monde, en favorisant les changements positifs et en ayant un impact à long terme sur les communautés du monde entier. La citoyenneté d'entreprise est au cœur de Chubb - dans la façon dont nous pratiquons notre métier d'assureur, dans la façon dont nous travaillons ensemble pour servir nos clients, dans la façon dont nous nous traitons les uns les autres et dans la façon dont nous travaillons pour contribuer à un monde meilleur pour nos communautés et notre planète. La citoyenneté est une question de responsabilité - et nous exprimons cette responsabilité d'une manière qui reflète nos valeurs fondamentales et notre mission de protéger le présent et de construire un avenir meilleur.

La responsabilité sociale est ancrée dans la culture de Chubb et fait partie intégrante de toutes les activités de l'entreprise. La stratégie de Chubb en matière de responsabilité sociale est un vecteur essentiel de l'engagement des salariés, de la confiance des clients et de l'image de marque. Elle est soutenue par une culture qui valorise et récompense l'excellence, l'intégrité, l'inclusion et les opportunités, en œuvrant pour la protection de notre planète, en aidant les individus et les communautés moins fortunés à atteindre et maintenir une vie productive et saine, et en promouvant l'état de droit.

Chubb est une organisation mondiale qui exerce ses activités de manière intégrée. Bien que ce rapport porte spécifiquement sur CEG SE, certaines des activités en matière de responsabilité sociale qui y sont décrites sont de nature mondiale et reflètent ce mode opératoire.

Les avantages comparatifs de Chubb

Chubb allie un professionnalisme exceptionnel à des décennies d'expérience en matière de conception, d'élaboration et de fourniture des meilleurs services et polices d'assurance couvrant les individus et les familles ainsi que les sociétés de toutes tailles.

En tant que compagnie d'assurance mondiale présente dans 54 pays et territoires, Chubb offre des contrats d'assurance IARD aux particuliers et aux entreprises, des contrats d'assurance accidents aux particuliers, des complémentaires santé, des contrats de réassurance et d'assurance-vie à un éventail très diversifié de clients. En tant que société de souscription, elle évalue et gère les risques avec clairvoyance et discipline. Elle gère et indemnise les sinistres rapidement et avec objectivité. Elle propose une gamme de services conçus pour aider les clients à minimiser les risques de perte et à s'assurer qu'ils sont préparés et protégés. Les consultants Chubb en matière de risques résidentiels aident les clients détenteurs d'un contrat d'assurance personnelle à protéger leur maison, leurs biens et leur famille, tandis que les ingénieurs experts en risques commerciaux proposent aux entreprises des programmes et des services de gestion des risques sur mesure.

La compréhension de Chubb des cultures locales et des caractéristiques démographiques, économiques et sociales uniques des différents pays, communautés et régions constitue une force déterminante. Il en va de même pour la culture de Chubb, qui repose sur des valeurs, des expériences et des priorités communes ainsi que sur la diversité de son personnel. Animée par une attitude positive, Chubb pratique son métier avec précision et passion, en appliquant des normes exigeantes, en respectant et valorisant les différences, et en tenant ses engagements. La société s'efforce d'offrir un environnement très performant, valorisant et inclusif, qui attire et fidélise les meilleurs talents, et obtient les meilleurs résultats pour les clients et les partenaires commerciaux. Elle a une vision unifiée pour accomplir de grandes choses, servir la société et rendre le monde meilleur.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

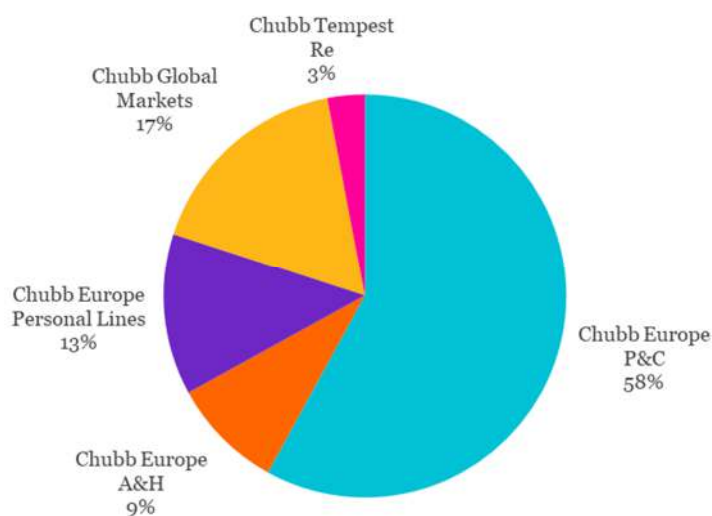
Ressources Chubb

Les sociétés opérationnelles de Chubb mettent les capacités mondiales du groupe au service des clients locaux, profitant de ses compétences mondiales et de la solidité de son bilan pour élaborer une proposition de valeur cohérente à l'échelle locale. Établie à l'échelle mondiale, la stratégie de souscription est adaptée localement afin d'offrir aux actionnaires un rendement acceptable et proportionnel au risque qu'ils prennent. Mise en œuvre par le réseau de sociétés locales de Chubb, cette proposition mondiale veille à ce que les assurés bénéficient de garanties et de solutions appropriées, et à ce que les activités soient conformes à l'ensemble des exigences locales et mondiales.

CEG SE est l'un des leaders européens de l'assurance et de la réassurance. La société déploie avec succès ses activités de souscription au Royaume-Uni, en Irlande et en Europe continentale. Elle apporte une contribution majeure à Chubb, générant environ 13,5 % des primes brutes émises globales du groupe en 2021.

La société propose à ses clients un large éventail de solutions d'assurance et de gestion des risques qui couvrent les risques Dommages et Responsabilité civile (D&RC), Accident et Santé (A&S) et les risques de spécialités, avec des polices principalement émises aux dénominations commerciales de « Chubb Europe », « Chubb Global Markets » et « Chubb Tempest Re », qui tirent parti du caractère distinctif et de la notoriété de la marque Chubb et reflètent les solides plateformes d'assurance, la réputation, les compétences, les notes de solidité financière et la cohérence de la philosophie de gestion de la société.

CEG SE a émis 5 463 millions d'euros de primes brutes en 2021 (contre 4 509 millions d'euros en 2020), réparties entre les principales catégories suivantes :



Autres indicateurs financiers importants :

- Actifs : au 31 décembre 2021, CEG SE détenait 11 548 millions d'euros d'actifs, comme évalué conformément à Solvabilité II
- Solvabilité : les fonds propres de la société aux fins de Solvabilité II étaient constitués de 3 083 millions d'euros ; le ratio de solvabilité était de 225 %
- Notes de solidité financière : CEG SE est notée AA par Standard & Poor's et A++ par AM Best. Les deux notes sont assorties d'une perspective stable.

Divers canaux de distribution permettent d'accéder aux activités commerciales et l'entreprise entretient des relations étroites avec le milieu des courtiers, ses partenaires commerciaux et les marchés directs.

Au 31 décembre 2021, CEG SE employait 3 604 personnes (contre 3 586 en 2020) dans 20 pays. Chubb considère ses collaborateurs comme son principal atout et vise activement à attirer, recruter et conserver son vivier de talents. La société a ainsi créé un lieu de travail fondé sur des valeurs qui favorisent la diversité et l'égalité des chances pour tous. La

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2021

communication avec le personnel se fait principalement par l'intermédiaire de l'Intranet de l'entreprise et de réunions d'information, présentations et forums de discussion périodiques qui permettent également aux salariés de poser des questions à la direction, par le biais tant du directeur général de Chubb Limited que des dirigeants à l'échelon local.

Les pages suivantes décrivent à la fois la stratégie de Chubb en matière de responsabilité sociale et la manière dont la société tient compte des impacts sociaux et environnementaux de ses activités.

Certification et évaluation des rapports

PricewaterhouseCoopers, commissaire aux comptes de CEG SE, a été mandaté pour attester l'exhaustivité des informations sociales et environnementales consolidées figurant dans le rapport de gestion de la Société établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 en application de l'Ordonnance de juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières et de son décret d'application d'août 2017, ainsi que pour émettre un avis motivé sur la sincérité de ces informations.

L'approche de Chubb en matière de responsabilité sociale

Pour mettre en œuvre sa politique de développement durable, Chubb se réfère à un ensemble structuré de guides de référence et d'indicateurs internationaux ou sectoriels qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») liés à la durabilité d'une organisation et à l'impact plus large sur la société de ses pratiques et activités commerciales de base.

Un comité de travail multidisciplinaire comprenant des représentants des services Gestion des risques, Finances, Juridique, Conformité et Ressources humaines examine les facteurs ESG afin d'évaluer les risques par rapport à la réalisation de la stratégie de responsabilité sociale de CEG SE. Sur la base du rapport Grenelle II sur les impacts sociaux et environnementaux, un univers générique de risques a été défini et noté en fonction de la probabilité de survenance et de la gravité potentielle des impacts pour CEG SE. L'évaluation des impacts prend en compte l'environnement, le capital humain, les implications financières, la perturbation des activités de la société et la réputation. L'évaluation a également pris en considération les éventuels risques spécifiques au secteur, auxquels CEG SE pourrait être exposée du point de vue de la responsabilité sociale.

Étant donné la nature de nos activités, nous n'avons pas retenu les thèmes de la lutte contre le gaspillage et l'insécurité alimentaire, du respect du bien-être animal, de l'alimentation responsable, équitable et durable et des conventions collectives conclues et de leur impact sur les performances économiques et les conditions de travail des salariés.

L'analyse a permis d'identifier 15 risques principaux :

Stratégie de CEG SE	Principaux risques identifiés
ENTREPRISE DE CONFIANCE ET EMPLOYEUR RESPONSABLE	N° 1.1 Le risque que les comportements des salariés dans la conduite de leurs activités ne soient pas conformes à la position de Chubb en matière de responsabilité sociale
	N° 1.2 Le risque que le niveau d'engagement et de participation des salariés soit insuffisant
	N° 1.3 Le risque que les structures de rémunération et d'intéressement soient jugées inappropriées, peu attrayantes et entraînent des comportements indésirables
	N° 1.4 Le risque que l'incapacité à recruter des personnes suffisamment talentueuses et compétentes, et le caractère insuffisant ou inapproprié des possibilités de formation freinent le développement professionnel du personnel existant
	N° 1.5 L'impact potentiel de la pandémie de COVID-19 sur l'organisation du temps de travail
	N° 1.6 Le risque que le lieu de travail offre un environnement propice aux inégalités et à la discrimination
	N° 1.7 Le risque que les dangers pour la santé et la sécurité, y compris la santé au travail, ne soient pas gérés efficacement

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

	N° 1.8 Le risque que la confidentialité et la sécurité des données ne soient pas gérées efficacement
ASSUREUR PÉRENNE	N° 2.1 Le risque que l'entreprise ne tienne pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution par ses politiques de souscription et d'investissement
	N° 2.2 Le risque que l'entreprise ne tienne pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution au travers des activités commerciales de ses clients
	N° 2.3 Le risque que les politiques environnementales en place soient inadéquates pour faire face aux risques environnementaux concernés, prévenir la pollution et répondre aux préoccupations telles que l'utilisation durable des ressources
ENTREPRISE CITOYENNE ENGAGÉE	N° 3.1 Le risque qu'une place insuffisante soit accordée aux engagements sociétaux de l'entreprise en matière de développement durable au sein des communautés dans lesquelles elle évolue, notamment au travers d'actions caritatives
LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ FINANCIÈRE	N° 4.1 Le risque que les mesures prises pour prévenir la criminalité financière et la corruption soient inadéquates
	N° 4.2 Le risque que les mesures prises pour prévenir l'évasion fiscale soient inadéquates
PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME	N° 5.1 Le risque que la prévention des violations des droits de l'homme, y compris l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains, ne soit pas suffisamment prise en compte

À la fin de l'année 2021, CEG SE a constitué un groupe de projet régional afin d'évaluer son cadre et sa stratégie ESG par rapport aux attentes réglementaires et aux normes du marché. Ce projet contribuera à renforcer le cadre ESG de CEG SE et permettra de formuler des recommandations quant à la pertinence permanente des publications actuelles.

Les politiques, mesures, résultats et indicateurs clés de performance (ICP) de Chubb relatifs à chacun de ces risques sont présentés dans les chapitres suivants du présent rapport :

- I. Chubb en tant qu'entreprise de confiance et employeur responsable
- II. Chubb en tant qu'assureur pérenne axé sur les questions environnementales
- III. Chubb en tant qu'entreprise citoyenne engagée
- IV. Lutte contre la criminalité financière
- V. Promotion des droits de l'homme
- VI. État de droit

Des informations complémentaires concernant les politiques et pratiques du Groupe Chubb en matière de responsabilité sociale sont disponibles sur le site Internet de l'entreprise.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

I Chubb en tant qu'entreprise de confiance et employeur responsable

La culture de Chubb se caractérise par une méritocratie inclusive et équitable. En tant qu'employeur, Chubb vise à se comporter de manière responsable, en plaçant l'engagement du personnel au cœur de sa stratégie commerciale, et à créer un environnement dans lequel tous les collègues se sentent à l'aise pour réaliser leur plein potentiel et sont reconnus pour leurs contributions. Chubb a créé un lieu de travail fondé sur ses valeurs, lesquelles favorisent la diversité et l'égalité des chances pour tous, valorisent la participation des salariés, encouragent leur développement professionnel et veillent à leur bien-être.

La diversité, l'inclusion et l'équité font partie intégrante de la culture de Chubb. Ces valeurs sont à la base de ce que nous sommes et de la manière dont nous abordons nos activités. Chubb s'engage à tirer les leçons des efforts passés, à s'en inspirer et à poursuivre sur la voie de l'avenir en adoptant une approche réfléchie, pratique et délibérée pour atteindre l'objectif d'être une méritocratie véritablement diversifiée et inclusive dans laquelle tous les salariés se sentent à l'aise pour donner le meilleur d'eux-mêmes, contribuer au maximum de leur potentiel afin de soutenir nos objectifs commerciaux, et peuvent progresser et s'épanouir dans leur carrière.

Chubb s'engage à ce que tous les collaborateurs aient la possibilité d'évoluer professionnellement et d'atteindre leur plein potentiel. La capacité de Chubb à produire des résultats commerciaux exceptionnels repose sur le calibre de ses talents et sur les efforts de ses salariés à tous les niveaux de l'organisation.

Chubb a entrepris des investissements substantiels pour fournir les expériences, les ressources, les outils et les opportunités nécessaires à la réussite des collaborateurs, que ce soit sur le lieu de travail, par le biais d'une interaction et d'une implication personnelles, ou grâce à un apprentissage en ligne ou en classe. En tant qu'entreprise mondiale, la diversification de Chubb en termes de zones géographiques, de produits et de distribution offre des possibilités sans précédent à ceux qui veulent profiter d'une multitude d'options de carrière.

Tous les salariés de Chubb ont pour responsabilité commune de contribuer à la création et au maintien, au sein de l'entreprise, d'une culture constituée de normes de comportement écrites et non écrites qui décrivent la manière dont les tâches sont réalisées, dont les décisions sont prises et dont nous collaborons les uns avec les autres. Cette culture contribue à définir *Notre identité, les Comportements que nous attendons* et les *Valeurs que nous reconnaissons et récompensons*.

Risque 1.1 : Les comportements des salariés dans la conduite de leurs activités ne sont pas conformes à la position de Chubb en matière de responsabilité sociale

Objectif

Chubb se définit par les actions et les comportements de ses salariés, qui sont censés accomplir leurs tâches avec intégrité tout en préservant la réputation de l'entreprise en matière de conduite éthique. En ne mettant pas l'accent sur ses responsabilités sociales dans la conduite de ses activités, Chubb risque de compromettre la réalisation de la stratégie de responsabilité sociale de CEG SE. Le Code de conduite de Chubb est utilisé pour s'assurer que les collaborateurs connaissent les attentes de Chubb et les exigences d'adhésion. 100 % des salariés de CEG SE sont censés respecter le Code de conduite.

Politique

Le Code de conduite de Chubb porte notamment sur les conflits d'intérêts, les opportunités commerciales, la confidentialité, le traitement équitable, la protection et l'utilisation appropriée des biens de la société, le respect des lois et réglementations, et le signalement des comportements illicites ou contraires à l'éthique. Tous les salariés, dirigeants et administrateurs de CEG SE sont tenus de signifier leur adhésion à ce code, confirmant ainsi leur connaissance et leur compréhension des normes attendues. CEG SE attend de ses partenaires (consultants, agents, tiers représentants et prestataires de services) qu'ils respectent également le code. Des mesures peuvent être prises en cas de non-respect de ces normes ou obligations contractuelles.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Actions, résultats et indicateurs clés de performance (« ICP »)

Afin de garantir le respect du Code de conduite de Chubb, les nouvelles recrues sont tenues de suivre une formation à ce sujet dans le cadre de leur intégration. Le personnel existant est tenu de suivre une formation annuelle de mise à niveau afin de rester informé des attentes de CEG SE.

95 % des salariés de CEG SE en activité ont suivi la formation annuelle relative au Code de conduite de Chubb et obtenu l'attestation requise avant la fin de l'année 2021. Ce pourcentage est en progression par rapport au résultat de 93 % atteint en 2020. Tous les salariés de CEG SE qui ont suivi cette formation se sont engagés à respecter le Code de conduite de Chubb.

Risque 1.2 : Le niveau d'engagement et de participation des salariés est insuffisant

Objectif

Chubb a conscience de l'importance de l'engagement des salariés et de leur participation au processus décisionnel de l'entreprise. Des stratégies de communication inefficaces présentent le risque de démotiver les salariés et de ne pas être en mesure de retenir les personnes talentueuses. Chubb s'engage à satisfaire ses salariés et à favoriser leur bien-être physique et mental. Chubb dispose d'un programme efficace de communication avec les salariés et vise à atteindre un taux de satisfaction des salariés plus élevé que les références externes comparables.

Politiques

L'enquête bisannuelle auprès des salariés est un indicateur clé de la motivation des salariés de Chubb et de leur volonté de déployer des efforts discrétionnaires et de contribuer à l'organisation. Traditionnellement, elle est réalisée tous les deux ans. La dernière enquête mondiale concernant l'engagement des salariés a été menée en 2019 et a identifié les principaux points forts de l'entreprise, notamment le soutien de la direction concernant la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée des salariés, la diffusion d'informations de manière opportune et l'efficacité avec laquelle les salariés sont redevables des résultats. En raison de la pandémie de COVID-19 et de la mise en place des protocoles de télétravail pendant la majeure partie de l'année, aucune enquête auprès des salariés n'a été menée en 2021. Les enquêtes auprès des salariés reprendront en 2022, sous la forme de sondages éclairés fréquents qui pourront être personnalisés par région.

Un comité d'entreprise européen est en place pour accroître l'engagement des salariés et améliorer la prise de décision de la direction. Le comité d'entreprise européen représente tous les salariés de CEG SE au sein de l'Espace économique européen (« EEE »), y compris au Royaume-Uni. Un forum de consultation des salariés présente notamment l'avantage d'améliorer le processus décisionnel de la direction, de contribuer au développement d'un sentiment de confiance accru et de renforcer la communication au sein du personnel. Il facilite également la compréhension par les salariés des décisions prises par la direction et de la manière dont elles sont prises, et les sensibilise aux ambitions, objectifs et performances de l'entreprise. Le comité d'entreprise européen s'est réuni 9 fois en 2021.

Des communications et manifestations régulières, destinées à stimuler l'engagement et le moral des salariés pendant les périodes de confinement, ont été organisées tout au long de l'année dans le but de s'assurer que les salariés étaient bien informés des activités, des actualités et des plans de continuité, et afin de renforcer les liens avec les collègues dans un environnement de télétravail.

Actions, résultats et ICP

L'enquête mondiale concernant l'engagement des salariés menée en 2019 a identifié les principaux points forts de l'entreprise, notamment le soutien de la direction concernant la flexibilité entre vie professionnelle et vie privée des salariés, la diffusion d'informations de manière opportune et l'efficacité avec laquelle les salariés sont redevables des résultats. Le taux d'engagement européen, qui s'élevait à 67 %, est en hausse de 3 points par rapport à 2017 et est nettement supérieur au taux de référence externe de 58 % utilisé à titre comparatif par PwC pour les activités de services professionnels dans la région. L'ICP publié n'a pas été mis à jour cette année, car aucune enquête sur l'engagement n'a été menée en 2021 en raison des problèmes persistants avec la pandémie de COVID-19, comme indiqué précédemment. Chubb entend relancer les enquêtes auprès des salariés en 2022 sous la forme de sondages éclairés qui pourront être personnalisés par région, au lieu de mener une enquête mondiale complète.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

En raison du passage d'un environnement où le télétravail était prédominant à un retour progressif au travail dans les bureaux, et inversement, le forum de discussion EMEA prévu pour décembre 2021 a été reporté. En conséquence, un seul forum de discussion à l'échelle régionale a été diffusé au cours de l'année, contre deux en 2020. La participation a été forte : plus de 2 200 salariés dans la région EMEA ont assisté virtuellement à l'événement d'avril 2021 et 344 ont visionné ultérieurement la rediffusion de la vidéo. Le forum de discussion a été bien accueilli, plus de 98 % des personnes interrogées après l'événement ayant déclaré qu'elles n'avaient pas perdu leur temps et qu'elles recommanderaient (très) probablement l'événement à un collègue.

Des communications axées sur les salariés, y compris des messages émanant du Président régional EMEA et des « Synthèses régionales », contenant des actualités et des mises à jour ont été fréquemment publiées tout au long de l'année.

Risque 1.3 : La possibilité que les structures de rémunération et d'intéressement soient jugées inappropriées, peu attrayantes et entraînent des comportements indésirables

Objectif

La rémunération du personnel est l'un des moyens par lesquels Chubb attire et retient des talents de grande qualité. Elle contribue également à une prise de risque conforme à l'appétit pour le risque de Chubb et soutient la base de capital de Chubb. En reconnaissance des risques qui pourraient être créés par la rémunération, et de la nécessité de se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes, y compris les exigences de Solvabilité II, le Conseil d'administration exige que les normes définies soient respectées à tout moment. Le Conseil d'administration tient ces dirigeants, et d'autres personnes, responsables de l'accomplissement de leurs rôles et responsabilités déclarés.

Politique

Chubb a mis en place une politique de rémunération du personnel conçue pour répondre aux exigences de Solvabilité II, qui garantit que la rémunération est cohérente avec une gestion saine et efficace des risques et la favorise. La politique garantit que les décisions en matière de rémunération sont conformes à la stratégie commerciale, aux objectifs, aux valeurs, aux intérêts à long terme et à la force concurrentielle de Chubb, et vise à empêcher une rémunération qui conduit à une prise de risque inappropriée.

Lorsqu'un salarié peut être éligible à une rémunération variable, l'évaluation de la rémunération variable doit tenir compte de l'équilibre approprié entre les composantes fixes et variables, de sorte que la composante fixe (ou garantie) représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale et que le paiement d'une rémunération variable importante soit acquis sur une période de temps qui contribuera à empêcher les salariés de prendre des risques excessifs. En particulier, pour les salariés identifiés comme « preneurs de risques significatifs » (Material Risk Takers, MRT), les réglementations de Solvabilité II exigent qu'au moins 40 % de la rémunération variable soit sous la forme de prime différée et qu'un dispositif de malus soit mis en place afin de permettre à Chubb d'appliquer des ajustements à la baisse de la rémunération variable afin de tenir compte de défaillances spécifiques de la gestion des risques. Les MRT sont définis comme des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence importante sur le profil de risque d'une entreprise et sont soumis à des exigences de rémunération spécifiques. Chubb dispose d'un plan d'actionnariat global qui prévoit l'élément différé de la rémunération variable.

Une procédure formelle documentée et un processus d'approbation doivent être établis par le département des ressources humaines pour la soumission et l'approbation de nouveaux accords de rémunération.

Actions

La politique de rémunération stipule que la surveillance et la performance du processus d'approbation des rémunérations doivent être périodiquement examinées et faire l'objet d'un rapport par la fonction de Conformité et l'Audit interne.

Chubb identifie et tient à jour un registre des MRT. Lorsque la législation l'exige, ou lorsque Chubb le juge opportun, la rémunération de ces salariés peut être soumise à des restrictions spécifiques, notamment le fait que les MRT dans le cadre de Solvabilité II doivent avoir au moins 40 % de leur rémunération variable totale différée. Chubb a mis en place un dispositif de malus et des processus de soutien pour identifier les événements de malus possibles et proposer des recommandations d'ajustement de malus au Conseil d'administration, le cas échéant. Lorsque de nouvelles modalités de

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

rémunération sont introduites, la procédure et le processus d'approbation établis par le département des ressources humaines sont suivis.

Résultats et ICP

En 2021, 44 attestations de tous les MRT existants ont été faites et les 11 nouveaux MRT ont signé des lettres acceptant le dispositif de malus au titre de l'année civile 2020. Les 55 primes de rémunération variable des MRT versées en 2021 sont conformes aux exigences de Solvabilité II (c'est-à-dire qu'au moins 40 % de la rémunération variable totale est différée soit sous forme d'actions, soit sous forme de prime en espèces différée).

810 salariés étaient à des grades éligibles pour recevoir une rémunération variable différée en 2021, dont en moyenne 44 % de la rémunération variable a été reçue sous la forme d'une prime différée. En moyenne, 56 % de la rémunération variable a été perçue sous forme de primée différé pour les TRM et 43 % pour les non-MRT éligibles, ce qui est supérieur aux exigences de Solvabilité II. Aucun événement de malus n'a été identifié pour être proposé au Conseil d'administration pour des ajustements de malus en 2021 ou au cours d'une année antérieure.

Risque 1.4 : L'incapacité à recruter des personnes suffisamment talentueuses et compétentes, et le caractère insuffisant ou inapproprié des possibilités de formation freinent le développement professionnel du personnel existant

Objectif

L'incapacité à attirer et retenir des collaborateurs talentueux risque de menacer la poursuite des activités et des objectifs de CEG SE. Chubb est une méritocratie qui soutient la croissance et l'amélioration de l'expertise. La capacité de Chubb à produire des résultats commerciaux exceptionnels repose sur le calibre de ses talents et sur les efforts de ses salariés à tous les niveaux de l'organisation. CEG SE vise à constituer un vivier de talents à moyen et long terme afin de disposer d'un personnel de qualité en quantité suffisante pour lui permettre de réaliser ses principaux objectifs commerciaux, en assurant que l'ensemble de ses salariés ont accès à une formation adéquate. CEG SE vise à proposer un large éventail de formations afin de permettre aux salariés de suivre, en moyenne, au moins un jour de formation (soit l'équivalent de 7 heures) par an.

Politique

Chubb a mis en place une stratégie de gestion des talents qui favorise activement le développement personnel et professionnel de tous ses collaborateurs. Chubb s'efforce d'attirer, de conserver et de former ses salariés afin de répondre à leurs attentes professionnelles et a mis en place une solide stratégie de diversité et d'inclusion (D&I) pour garantir que tous les talents disponibles sont accessibles et qu'ils sont traités sur un pied d'égalité. La formation au recrutement inclusif est intégrée dans tous les programmes de formation des cadres de l'entreprise afin de garantir que son processus de recrutement et de sélection est aussi objectif et structuré que possible. Un élément central de la proposition de valeur faite par Chubb à chaque salarié est la possibilité d'évoluer continuellement en tant que professionnel et de réaliser son plein potentiel. La société entreprend d'identifier périodiquement les talents et de proposer des programmes de développement ambitieux permettant de développer les qualités de leadership nécessaires pour le présent comme pour l'avenir. Les plans de relève sont formalisés en ce qui concerne les échelons de direction, et plus informels pour les échelons inférieurs. CEG SE recrute en interne les collaborateurs susceptibles de pourvoir les postes vacants, le cas échéant.

Actions

CEG SE attend de tous ses salariés qu'ils s'approprient et pilotent leur propre développement en profitant des formations structurées et non structurées qui leur sont proposées. De son côté, CEG SE aidera les salariés motivés à se développer et à s'épanouir en leur apportant les expériences, ressources, outils et opportunités indispensables pour réussir leur carrière. CEG SE soutient ses salariés en leur proposant des qualifications professionnelles liées à leur emploi et, le cas échéant, des possibilités de développement extérieures. La société dispense également une formation réglementaire et technique en ligne aux nouvelles recrues et au personnel en place.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Les salariés couverts par la directive sur la distribution d'assurances sont tenus d'entreprendre et de suivre un certain nombre d'heures de développement professionnel continu, dont les exigences diffèrent selon les pays. Les salariés peuvent participer à des opportunités de développement internes et externes pour répondre aux exigences.

Résultats et ICP

À partir de 2021, les statistiques de CEG SE en matière de formation comprennent toutes les catégories de formation – à savoir les sessions en personne ou virtuelles internes et externes, les formations obligatoires à la conformité et les modules d'apprentissage en ligne. En 2021, les salariés de CEG SE ont suivi 47 721 heures (soit 6 817 jours) de formation, avec une moyenne de 13,2 heures de formation par salarié.

Ces statistiques incluent 1 687 jours de formation interne en présentiel ou en classe virtuelle en 2021, soit une hausse de 34 % par rapport aux 1 258 jours comptabilisés en 2020. 263 sessions d'apprentissage internes ont été organisées au cours de l'année, contre 510 en 2020. En 2021, la société a pu organiser à distance certains de ses programmes de gestion et de vente plus longs, réduisant ainsi le nombre de sessions tout en augmentant le nombre d'heures de formation. CEG SE a également continué à organiser à distance des ateliers de gestion et de développement personnel, brefs et ciblés, pour tous les salariés afin de les aider à travailler dans un environnement hybride.

Si l'on regroupe les formations internes et les événements externes, à l'exclusion des formations obligatoires à la conformité figurant dans la section IV : Lutte contre la criminalité financière conformément à la méthode de calcul de l'année précédente, les salariés de CEG SE ont suivi un total de 19 355 heures en 2021, soit l'équivalent de 5,4 heures par personne, contre 22 710 heures l'année précédente (soit l'équivalent de 6,3 heures par personne).

Risque 1.5 : Impact de la pandémie de COVID-19 sur l'organisation du temps de travail

En raison de la pandémie de coronavirus, un nombre important de collaborateurs ont dû travailler à domicile. Les modalités de travail actuelles ont été conçues pour protéger le personnel et assurer la continuité des activités. Le travail à domicile ou à distance permet d'éviter les longs trajets et d'avoir des distractions différentes de celles d'un environnement de bureau. Toutefois, il peut également entraîner un surmenage et un sentiment d'isolement, d'où l'importance de mettre l'accent sur la santé et le bien-être.

Objectif

Chubb s'engage à fournir un soutien pour le bien-être physique et mental des salariés, et entend offrir à tous les salariés un moyen d'accéder aux systèmes de soutien en place. CEG SE a pour objectif de se concentrer sur une thématique différente en lien avec le bien-être chaque mois et d'organiser au moins 24 événements liés au bien-être par an.

Politique

Étant donné que la majorité des salariés de CEG SE dans la région ont passé la plupart, ou du moins une bonne partie, de l'année 2021 à travailler à domicile, la direction s'est attachée à soutenir le bien-être des collaborateurs d'un point de vue mental et physique.

Actions

Avec la poursuite de la pandémie en 2021, un certain nombre d'initiatives ont eu lieu au cours de l'année pour continuer à soutenir la santé et le bien-être des salariés dans l'ensemble de la région EMEA. La priorité a notamment été accordée au bien-être financier pour soutenir les salariés en télétravail pendant une période prolongée et les collaborateurs envisageant leur avenir sous un angle différent. La société a également souhaité encourager la collaboration et le travail d'équipe, et a organisé des événements tels que le « step challenge » à l'échelle régionale, réunissant plus de 400 salariés provenant de l'ensemble de la région.

Résultats et ICP

44 ateliers « bien-être » axés sur la santé mentale et physique ont été organisés dans la région EMEA tout au long de l'année, avec une participation moyenne de 42 personnes par session (environ 1 800 salariés au total). Cette évolution représente une nette amélioration par rapport aux 15 ateliers organisés en 2020, malgré la baisse du nombre moyen de participants par session (42 contre 65), reflétant l'accroissement du volume d'ateliers.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Les préoccupations financières se sont avérées avoir un effet préjudiciable sur la santé. Au Royaume-Uni, un programme d'éducation financière a été lancé en 2021 pour aider les salariés à gérer leur bien-être financier (il était impossible d'adopter une approche régionale en raison des pratiques et des lois financières de chaque pays). 21 sessions, couvrant 7 thématiques financières différentes, dont la planification successorale, l'amélioration du bien-être financier et l'accès à la propriété, ont été organisées avec 840 salariés participants.

Un flux continu d'informations sur le bien-être physique a été mis à la disposition des salariés sur l'intranet de la société, avec des webinaires et des ressources sur des sujets tels que la « pensée positive », la « forme physique en famille », les « soins personnels » et les « moyens de garder un cœur sain ». Le bien-être mental était également à l'honneur, avec un certain nombre de webinaires et de ressources portant sur la « relaxation », le « stress », la « résilience » et de nombreux autres sujets connexes.

Les données de mesure de l'intranet ont montré que les chiffres d'audience de la page web relative au bien-être avaient légèrement reculé en 2021 par rapport à 2020, étant donné que les salariés en télétravail s'étaient habitués à cette nouvelle méthode de travail.

Risque 1.6 : Le lieu de travail offre un environnement propice aux inégalités et à la discrimination

Objectif

Le risque de harcèlement et de discrimination des salariés sur le lieu de travail pourrait menacer le moral et la motivation du personnel et entraîner une atteinte à la réputation, l'incapacité à retenir les personnes talentueuses, des litiges et des amendes. Chubb s'engage à garantir aux salariés un traitement égal et équitable avec des possibilités de développement personnel et professionnel ; à promouvoir la réduction des écarts de rémunération entre les sexes ; à étendre la portée de la stratégie de D&I ; et à procurer aux salariés les outils et les ressources nécessaires pour développer leurs compétences. CEG SE vise à améliorer ses scores en matière d'écart de rémunération entre les sexes d'année en année.

Politique

Chubb tient à instaurer un environnement diversifié et inclusif dans lequel tous les membres du personnel sont traités avec dignité, équité et respect, quels que soient leur âge, handicap, race, religion ou croyance, identité sexuelle et façon de l'exprimer, orientation sexuelle, situation matrimoniale ou familiale. CEG SE vise à offrir un environnement de travail inclusif et accueillant pour favoriser la collaboration et l'innovation, facilitant la loyauté et l'égalité des chances, où tous les salariés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et progresser vers leurs aspirations professionnelles.

Sa démarche repose sur trois principes fondamentaux :

1. Inclusion : créer une culture et un environnement de travail qui valorisent la personne dans son ensemble et les expériences qu'elle apporte dans le cadre de son travail, où chacun a la possibilité de réaliser son plein potentiel et de s'épanouir en cohérence avec notre vision et nos valeurs. Notre objectif est d'être une entreprise dans laquelle chacun se sent valorisé, impliqué, respecté, soutenu et associé à sa réussite.
2. Équité : promouvoir l'équité en supprimant les obstacles, en éliminant la discrimination et en garantissant à chacun l'égalité des chances et des possibilités d'accès.
3. Diversité : accepter chaque personne individuellement, respecter et savoir apprécier les différences en termes d'origine ethnique, d'identité sexuelle et d'expression de cette identité, d'âge, de nationalité, de handicap, d'orientation sexuelle, d'éducation et de religion, ainsi que la valeur que ces différences apportent au quotidien sur le lieu de travail.

Actions

La diversité, que ce soit en termes de marchés, de clients, d'idées et de talents, est un facteur essentiel de l'environnement professionnel de Chubb. CEG SE reconnaît qu'un brassage de talents et les perspectives qui en résultent contribuent à maintenir la société compétitive, innovante et dynamique.

La stratégie de CEG SE en matière de D&I est mise en œuvre dans l'ensemble de la région par le Responsable Diversité et Inclusion pour la région EMEA, avec l'aide du Conseil D&I régional composé de hauts représentants. Chubb a conçu un programme baptisé D&I Connectors (« DICE ») qui vise à autonomiser les champions locaux et à leur fournir les

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

compétences et les ressources nécessaires pour contribuer à la réalisation des objectifs régionaux en matière de D&I à l'échelle locale et à l'amélioration de la connectivité régionale à travers CEG SE. CEG SE a en outre mis en place six réseaux dirigés par des salariés : Réseau pour l'égalité des sexes, Mobilité sociale, Réseau de parents et d'aidants, Capacités et bien-être, Sensibilisation culturelle et Pride. Chaque réseau est parrainé par un membre de la direction et offre aux salariés des possibilités de collaborer à des initiatives qui contribuent à apporter un changement positif.

Résultats et ICP

Depuis sa création en 2018, 79 salariés de CEG SE ont été formés en tant que DICE Connectors. 40 salariés ont participé activement au programme DICE en 2021, et 15 nouveaux Connectors ont rejoint le programme au cours de l'année.

CEG SE a mis en place un mécanisme d'établissement de rapports périodiques concernant la parité hommes-femmes à tous les échelons dans l'ensemble de la région, y compris en ce qui concerne le suivi des recrutements, promotions et départs volontaires afin d'identifier les opportunités et les domaines dans lesquels il convient d'agir pour améliorer cette parité. Le rapport 2020 de Chubb sur les inégalités de salaires hommes-femmes au Royaume-Uni (basé sur les résultats de 2019) a révélé un écart de rémunération médian et un écart de rémunération moyen de 30,6 % et 32,3 % respectivement. Les résultats étaient basés sur les personnes employées par Chubb Services UK Limited (« CSUKL »), dont la très grande majorité, au 1^{er} janvier 2020, ont contractuellement rejoint CEG SE (succursale britannique) ou signé un contrat de travail conjoint avec CEG SE (succursale britannique) et CSUKL. Les chiffres reflètent la rémunération totale versée aux salariés par les deux entités juridiques. Les résultats équivalents communiqués dans le rapport 2021 sur les inégalités de salaires hommes-femmes au Royaume-Uni (basé sur les résultats de 2020) faisaient état d'un écart de rémunération médian et d'un écart de rémunération moyen de 31,0 % et 30,8 % respectivement. Si les résultats sont calculés au niveau de l'entité juridique (à savoir uniquement en fonction de la rémunération versée par la succursale britannique de CEG SE), en 2020, l'écart de rémunération médian passe à 30,6 % et l'écart de rémunération moyen à 30,3 %.

Chubb a également obtenu une note globale de 83/100 dans son rapport 2021 sur les inégalités de salaires hommes-femmes en France (contre 94 points en 2020).

Chubb a lancé une campagne visant à recueillir des données supplémentaires sur la diversité au Royaume-Uni et en Irlande, sur une base volontaire et confidentielle, afin d'aider la société à mieux comprendre la composition de son personnel et les tendances en matière de recrutement, de promotion et d'attrition. En septembre 2021, Chubb a été l'un des principaux sponsors mondiaux du Dive In Festival, qui a rassemblé plus de 30 000 participants dans le monde entier.

En octobre 2020, Chubb a lancé le programme Ally pour la région EMEA, visant à créer un environnement dans lequel chacun est à même d'exprimer sa véritable personnalité et d'optimiser son potentiel, sans distinction de sexe, d'identité sexuelle, d'expression sexuelle, d'orientation sexuelle, de race ou de religion. En 2021, le programme Ally a été adapté aux exigences locales et lancé en français, en allemand et en espagnol. Au total, 130 salariés de CEG SE ont été formés en tant qu'« Allies ».

En 2021, 22 salariés ont participé à « Chubb Start », un programme visant à soutenir le développement continu des femmes en début de carrière en inculquant les compétences et capacités nécessaires afin de favoriser leur réussite chez Chubb.

Risque 1.7 : Les risques pour la santé et la sécurité, y compris la santé au travail, ne sont pas gérés efficacement

Objectif

Le risque d'une santé et d'une sécurité insuffisantes des salariés sur le lieu de travail peut entraîner des amendes importantes et des poursuites pénales. CEG SE s'engage à assurer un environnement de travail sûr qui minimise les accidents du travail en procédant à des évaluations fréquentes des risques et en instaurant une culture de santé et de sécurité. CEG SE a pour objectif de mener des inspections santé et sécurité dans tous ses bureaux sur une base bisannuelle.

Politique

Chubb s'engage à assurer la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble de son personnel et a mis en place une politique de santé et de sécurité (« H&S »). Une structure de gouvernance à plusieurs niveaux permet de garantir que les problèmes survenant à n'importe quel échelon de l'organisation peuvent être transmis à ceux qui ont la capacité d'y remédier. Chaque

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2021

bureau compte un responsable chargé de surveiller la situation et de signaler tout problème éventuel. En règle générale, les représentants se réunissent chaque trimestre pour échanger les meilleures pratiques entre les divers bureaux de Chubb et poser des questions au Responsable régional de la Santé et de la Sécurité. Les questions ne pouvant être résolues sont transmises au Comité directeur de la Santé et de la Sécurité, composé de hauts représentants de l'entreprise et d'experts, pour déterminer la meilleure façon de remédier aux éventuels problèmes et veiller à ce que le programme de santé et de sécurité soit amélioré d'une année sur l'autre. En raison de la fermeture des bureaux à l'échelle régionale concernant la pandémie, aucune réunion officielle des représentants n'a eu lieu en 2021, mais un support ponctuel a été fourni. Les réunions devraient reprendre en 2022.

Actions, résultats et ICP

Pour garantir la sécurité des bureaux de CEG SE, un programme rigoureux d'évaluation des risques a été mis en place. Les ingénieurs spécialisés dans les risques de Chubb et des inspecteurs indépendants sont mandatés pour évaluer l'ensemble des risques, y compris, mais sans s'y limiter, la sécurité en cas d'incendie, la bonne gestion des travaux de construction et les risques de chute. Les représentants Santé et Sécurité ainsi que la direction procèdent à des examens de routine pour vérifier que les risques mineurs sont éliminés avant qu'ils ne se manifestent. La Direction régionale de la Sécurité procède à l'évaluation des risques pour la sécurité afin de réduire au minimum les risques de vol, de vandalisme et de terrorisme susceptibles de menacer le personnel.

Les risques en matière de santé et de sécurité ont été évalués dans onze bureaux de CEG SE en 2019. Tout au long de 2020 et pendant la majeure partie de l'année 2021, il a été décidé que le nombre de visiteurs non essentiels des sites des bureaux serait restreint afin de limiter l'exposition des salariés et des sous-traitants de CEG SE à la COVID-19. Cette politique temporaire a eu pour effet secondaire de suspendre les évaluations des risques en matière de santé et de sécurité sur site. Les inspections ont repris dans le courant de l'année 2021, avec deux inspections réalisées avant la fin de l'année et des enquêtes supplémentaires concernant la « préparation à la COVID-19 » menées au cours de l'année.

Afin de protéger les salariés de CEG SE, de nombreuses restrictions ont été mises en place au fur et à mesure que l'impact de la COVID-19 se concrétisait. En février 2020, CEG SE a commencé à imposer des restrictions de déplacement et des périodes de quarantaine volontaire, et a introduit des protocoles de présence au bureau et de travail à domicile en mars. Cette position s'est poursuivie tout au long de 2021 conformément à la politique de Chubb, l'étendue des restrictions étant modulable en fonction des taux d'infection et des directives du gouvernement local.

Pour soutenir l'effort de travail à domicile, les salariés de CEG SE se sont vu offrir des équipements utilisables à domicile. Les équipements comprenaient des supports pour ordinateurs portables, des moniteurs et d'autres périphériques. Ces équipements permettent au personnel de travailler confortablement et de minimiser les risques de blessures musculo-squelettiques ou de fatigue oculaire.

Risque 1.8 : La confidentialité et la sécurité des données ne sont pas gérées efficacement

Objectif

CEG SE prend très au sérieux la protection des données à caractère personnel et s'engage à protéger les données à caractère personnel des personnes concernées, y compris les salariés, les assurés, les demandeurs et les partenaires commerciaux, conformément aux lois applicables, notamment le Règlement général sur la protection des données de l'UE et du Royaume-Uni (« RGPD »). Le caractère inadéquat des contrôles en matière de confidentialité et de sécurité des données pourrait entraîner de lourdes amendes, des poursuites pénales, la perturbation des activités de la société et une atteinte à la réputation. CEG SE s'engage à s'assurer que toutes les données à caractère personnel en sa possession, qu'il s'agisse de celles de ses salariés, partenaires commerciaux, assurés, demandeurs ou clients, sont traitées conformément à la législation applicable en matière de protection et de confidentialité des données tout au long de leur cycle de vie. CEG SE vise à faire en sorte que tous les salariés qui traitent des données sensibles soient formés pour respecter les contrôles et politiques attendus par Chubb.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Politique

Le cadre de protection des données de CEG SE intègre les caractéristiques essentielles de la conformité au RGPD : gouvernance, base légale de traitement, avis de traitement équitable et transparent, transferts de données (y compris les transferts transfrontaliers), sécurité, conservation des données et droits de la personne concernée.

Les politiques et procédures définies à l'échelle du Groupe sont maintenues pour communiquer les contrôles organisationnels requis afin de garantir l'alignement sur le RGPD. La Politique de protection des données, approuvée par le Conseil d'administration de CEG SE, décrit les principes fondamentaux de protection des données du RGPD et s'appuie sur un certain nombre de directives clés incluant les droits des personnes concernées, le consentement explicite et l'évaluation des risques concernant les tiers. Les contrôles sont revus dans le cadre de l'audit interne et des examens d'assurance de la conformité.

Actions, résultats et ICP

Un programme formel de sensibilisation et de formation au RGPD est piloté par la fonction Conformité et le Bureau de la protection des données de CEG SE. Il comprend notamment une formation en ligne obligatoire sur la protection des données, qui est dispensée chaque année à tous les collaborateurs. Cette formation, qui comprend plusieurs modules différents diffusés en 2020 et 2021, a obtenu un taux d'achèvement de 98,5 % depuis avril 2021. Une formation en ligne sur la cybersécurité et les informations obligatoires est également dispensée à tous les salariés chaque année. Cette formation, qui fait partie du cycle 2020/2021 (qui a débuté en avril 2020), a obtenu un taux d'achèvement de 99,2 %.

Un inventaire des traitements de données (inventaire des données) est géré conformément aux exigences énoncées à l'article 30 du RGPD. Il couvre 147 activités de traitement clés en Europe et au Royaume-Uni, y compris, entre autres, les catégories de données à caractère personnel, les catégories de personnes concernées, la base légale de traitement, les informations concernant le lieu où les données sont conservées, les transferts internationaux ou vers un pays tiers.

CEG SE utilise OneTrust, une plateforme renommée et leader sur le marché en matière de gestion de la confidentialité des données, afin de faciliter la gestion du flux de travail parmi les différents contrôles clés, y compris les droits des personnes concernées ; les analyses d'impact relatives à la protection des données, l'inventaire des données ; les incidents relatifs aux données à caractère personnel, l'évaluation des intérêts légitimes, les autorisations et notifications en matière de cookies ; et les mises à jour réglementaires régulières par le module sur les directives en matière de données.

Un délégué à la protection des données (« DPD ») est formellement désigné, soutenu par un bureau doté en personnel, et directement placé sous l'autorité du Directeur mondial de la protection de la vie privée de Chubb et du Directeur juridique régional. L'autorité française responsable de la protection des données (CNIL) est formellement désignée comme étant l'autorité de réglementation chef de file de CEG SE au sein de l'UE. Un rapport officiel est remis chaque trimestre par le DPD au Comité de direction et au Comité d'audit et de gestion des risques de CEG SE. Des Champions des données sont mis en place au sein de chaque unité opérationnelle et pays, afin de s'assurer que la responsabilité de la conformité est assumée au niveau fonctionnel et national. Une formation spécifique au rôle est dispensée aux Champions des données qui, à leur tour, ont pour mission de répercuter la sensibilisation sur leurs équipes. L'audit réglementaire annuel est assuré par le DPD au Portugal, conformément aux exigences légales locales. Le DPD joue un rôle essentiel en offrant en permanence à la société la garantie d'atténuer les risques / de répondre efficacement aux préoccupations que les personnes concernées ou une autorité de contrôle pourraient avoir.

CEG SE a mis à jour ses déclarations de confidentialité, dans chaque pays où la société opère, afin de répondre aux exigences spécifiques énoncées dans le RGPD, selon lesquelles il convient d'expliquer clairement aux clients et aux salariés la manière dont leurs données à caractère personnel sont traitées, les finalités pour lesquelles leurs données à caractère personnel seront utilisées, la base légale en place pour justifier cette utilisation, les destinataires auxquels les données à caractère personnel seront communiquées, les modalités de conservation des données de Chubb et les différents droits des personnes concernées, et notamment le droit de demander l'effacement des données. CEG SE explique clairement quand, pourquoi et comment la société collecte et utilise des informations personnelles dans sa Politique-cadre de confidentialité.

CEG SE a procédé à une revue des contrôles d'accès et des structures d'autorisation pour les principaux systèmes contenant des données sur les clients/assurances. L'équipe responsable de la sécurité de l'information, dirigée par le Responsable régional de la Sécurité de l'Information, supervise et met en œuvre des contrôles d'accès et de sécurité complémentaires

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2021**

(p. ex. chiffrement et *tokenisation*, le cas échéant), conformément aux principes de protection des données. CEG SE se conforme au Plan mondial d'intervention de Chubb en cas d'incident lié à la sécurité des données. Ce plan a été enrichi pour répondre aux exigences spécifiques du régime de signalement des violations de données à caractère personnel du RGPD. Plusieurs exercices de simulation, animés par des experts externes en droit et en sécurité, ont été réalisés pour former les personnes responsables aux protocoles associés à l'intervention pratique à la suite d'un incident.

Le RGPD accorde une série de nouveaux droits légaux aux personnes concernées. CEG SE a adopté un certain nombre de mesures visant à favoriser le respect de ce régime, notamment en investissant dans des ressources et modules automatisés pour faciliter le traitement efficace des demandes émanant des personnes concernées.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

II Un assureur pérenne axé sur les questions environnementales

L'environnement est une priorité absolue pour Chubb. Chubb, qui compte parmi les plus grandes compagnies d'assurance IARD au monde, considère que le bien-être de notre société dépend d'un environnement sain et que toute éthique appropriée se doit de rechercher un équilibre durable entre développement et préservation.

Chubb reconnaît qu'il lui incombe de fournir des solutions qui aident ses clients à gérer les risques environnementaux, de réduire son propre impact sur l'environnement et d'apporter une contribution significative aux causes environnementales.

Chubb s'efforce d'apporter sa contribution en tant que protecteur de la Terre et réalise cet engagement de plusieurs manières :

- Reconnaître la réalité du changement climatique et y répondre dans toutes ses activités
- Gérer le risque environnemental pour ses clients avec des produits innovants et des solutions d'ingénierie du risque
- Soutenir des projets de résilience environnementale dans le monde entier
- Protéger la biodiversité et sauver des terres grâce à sa philanthropie
- Réduire l'empreinte environnementale de ses propres activités

Les effets du changement climatique se manifestent par l'augmentation de la fréquence et de la gravité des catastrophes naturelles. Il contribue à la hausse des températures à la surface de la mer, à l'élévation du niveau de la mer et à une fréquence accrue des phénomènes météorologiques extrêmes, y compris l'intensité des inondations, sécheresses, tempêtes hivernales, vagues de chaleur, incendies forestiers et ouragans. L'activité de Chubb consiste à fournir à ses clients une protection d'assurance et de réassurance contre l'impact des catastrophes naturelles, y compris les phénomènes météorologiques qui sont plus fréquents ou graves.

Chubb Limited produit chaque année un rapport environnemental qui décrit tous les aspects du programme et des initiatives du groupe sur le plan environnemental. Le groupe rend compte au CDP, une organisation internationale à but non lucratif qui fournit le seul système mondial permettant aux entreprises et aux municipalités de mesurer, communiquer, gérer et partager chaque année des données environnementales capitales, et qui rend publics les risques et les opportunités liés au changement climatique ainsi que les performances en matière d'émissions. En 2021, l'entreprise a obtenu un score « B » dans le classement de la lutte contre le changement climatique de CDP. Le rapport annuel de Chubb Limited contient également une déclaration environnementale certifiée de manière indépendante concernant son programme d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Chubb est en outre signataire de l'initiative ClimateWise, un réseau indépendant d'assureurs, de réassureurs, de courtiers et de prestataires de services du secteur de l'assurance, animé par l'Institute for Sustainability Leadership de l'Université de Cambridge. Chaque année, Chubb rend compte de ses initiatives mondiales à ClimateWise sur la base des principes de consommation directe de ClimateWise. Cet examen indépendant permet à Chubb d'évaluer son influence sur ses interlocuteurs, des courtiers aux clients en passant par les organismes publics et les autorités de tutelle, tout en comparant ses initiatives à celles d'autres leaders du secteur.

Chubb est membre du Pacte mondial des Nations unies, le plus grand projet de développement durable des entreprises au monde. Chubb s'est formellement engagé à intégrer les principes environnementaux du Pacte dans sa culture et ses activités quotidiennes. Chubb est également membre de la Geneva Association, un groupe de réflexion international sur l'assurance qui représente 90 entreprises d'assurance mondiales. Chubb a confirmé son engagement à l'égard de la déclaration de la Geneva Association sur le risque climatique, un ensemble de principes directeurs sur le rôle substantiel que l'assurance peut jouer dans les efforts mondiaux visant à faire face aux risques liés au climat. En 2021, Chubb a formellement adopté le cadre de reporting du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures - TCFD*).

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Risque 2.1 : L'entreprise ne tient pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution par ses politiques de souscription et d'investissement

Objectif

L'intégration insuffisante des politiques en matière d'environnement et de changement climatique dans les processus de souscription et d'investissement pourrait présenter un risque pour la performance à long terme de Chubb, en raison de l'exposition aux risques physiques, et pour l'évaluation des actifs, en raison du risque de transition. L'engagement de Chubb à apporter sa contribution en tant que protecteur de la Terre se reflète dans sa politique en matière de souscription et d'investissement liés au charbon, comme détaillé ci-dessous.

Politique

Chubb reconnaît la réalité du changement climatique et l'impact considérable de l'activité humaine sur notre planète. Chubb anticipe une transition progressive vers un recours croissant aux sources d'énergie alternatives et renouvelables pour répondre aux besoins énergétiques.

Actions

En 2019, Chubb a adopté une politique en matière de souscription et d'investissement liés au charbon thermique et s'est engagé à ne pas réaliser de nouveaux investissements en titres de créance ou en actions dans des entreprises qui tirent plus de 30 % de leurs revenus de l'extraction du charbon thermique ou de la production d'énergie à partir du charbon. Chubb n'assure plus les risques liés à la construction et l'exploitation de nouvelles centrales au charbon, ni les nouveaux risques pour les entreprises qui tirent plus de 30 % de leurs revenus de l'extraction du charbon ou de la production d'énergie à partir du charbon. La couverture d'assurance pour les risques liés aux centrales au charbon existantes qui dépassent ce seuil sera progressivement supprimée d'ici 2022, et pour les services publics à partir de 2022.

Chubb s'efforcera d'encourager la transition mondiale vers une économie neutre en carbone grâce à ses décisions sur certains risques de souscription. La société continue d'évaluer sa couverture des industries à forte intensité de carbone ainsi que leurs stratégies et plans relatifs à la transition vers une économie produisant moins de carbone. Cette approche garantira l'évolution des positions d'investissement et de souscription de la société, dès que des alternatives pratiques seront disponibles.

Résultats et ICP

Les opérations de souscription et de gestion des investissements de Chubb surveillent la mise en œuvre de la politique relative au charbon, annoncée en 2019. À ce jour, Chubb a mis en œuvre sa politique relative au charbon comme prévu.

En 2021, CEG SE a amélioré sa méthodologie permettant d'identifier les émetteurs qui tirent plus de 30 % de leurs revenus de l'extraction du charbon thermique ou dont la production d'énergie provient à plus de 30 % du charbon. Il en a résulté un retraitement des ICP publiés dans le rapport ESG 2020, augmentant le nombre d'investissements à la clôture de l'exercice 2020 de 2 à 3, avec une hausse connexe du pourcentage de la valeur de marché totale des investissements de CEG SE concernant les entreprises houillères de 0,052 % à 0,059 %.

Au 31 décembre 2021, CEG SE détenait 3 investissements liés au charbon, contribuant à 0,056 % de ses investissements à la valeur de marché.

Risque 2.2 : L'entreprise ne tient pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution au travers des activités commerciales de ses clients

Objectif

Chubb promet un niveau d'excellence en matière de souscription durable qui favorise le développement de solutions environnementales et de services de conseil pour aider les clients à gérer les risques environnementaux. L'incapacité à adapter les produits d'assurance environnementale et les services de soutien aux besoins changeants des clients peut présenter un risque s'agissant de l'efficacité de Chubb à répondre à un événement de perte environnementale.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

En tant que leader de l'assurance, Chubb met en œuvre des moyens novateurs pour interagir avec les assurés et autres groupes d'intérêt afin d'offrir des solutions d'assurance visant à atténuer les risques aux entreprises qui sont confrontées aux défis du risque climatique. Grâce à l'amélioration de la modélisation et des données relatives à des risques spécifiques, la société est en mesure de prendre davantage de risques, en particulier pour les clients qui s'adaptent à l'évolution des conditions en atténuant leur risque. En 2021, CEG SE a prévu d'augmenter son portefeuille de risque environnemental de 17 %.

Politique

Les pertes environnementales peuvent perturber sérieusement une entreprise, donnant lieu à des dommages financiers, opérationnels et de réputation potentiellement dévastateurs. Chubb offre une couverture leader sur le marché, soutenue par un service dédié à la gestion des risques et des sinistres, destinée à minimiser l'impact négatif de la pollution et les dommages écologiques, et à aider les clients à se remettre sur pied lorsque de tels événements se produisent.

Chubb a développé une gamme de solutions d'assurance environnementale comprenant des garanties concernant les risques liés à l'exploitation, les responsabilités de l'entrepreneur en cas de pollution, les projets d'énergies renouvelables, de technologies propres et de dépollution, ainsi que des services de conseil en « construction de bâtiments écologiques » et une police d'assurance contre les dommages aux biens permettant une reconstruction plus écologique après un sinistre.

Chubb continuera à développer et offrir de nouvelles solutions d'assurance pour les technologies entraînant peu ou pas d'émissions, y compris une gamme de garanties par le biais de son programme d'assurance sectorielle « Clean Tech » destiné aux clients produisant leur énergie à partir de sources renouvelables, dans un souci d'efficacité énergétique, ou luttant contre la pénurie des ressources.

Actions, résultats et ICP

Chubb fournit des solutions qui aident les clients à gérer les risques environnementaux, à réduire leur impact sur l'environnement, à limiter les risques de pollution et à procéder aux travaux de dépollution, le cas échéant.

CEG SE offre un large éventail de garanties contre les risques environnementaux : responsabilité civile en cas de pollution des sites, responsabilité civile des entrepreneurs en cas de pollution, protection de l'environnement et protection de l'environnement liée aux énergies renouvelables. Les primes brutes liées au risque environnemental émises par CEG SE ont dépassé les objectifs du plan, atteignant 74 millions de dollars en 2021, soit une hausse de 19 % par rapport aux primes de l'année précédente.

La volonté de concevoir des sources d'énergie de substitution propres et efficaces conduit à la planification et la construction de projets d'énergies renouvelables dans le monde entier, y compris la fabrication de panneaux solaires, d'éoliennes et de composantes d'éoliennes. Depuis plusieurs années, Chubb souscrit des polices couvrant les dommages matériels et les pertes d'exploitation pour la construction et l'exploitation de centrales d'énergie renouvelable *onshore*. En outre, en 2021, Chubb a lancé une police « Éolien offshore » afin de soutenir les fournisseurs d'énergie propre tout au long du processus éolien offshore — du lancement du projet à la production, au stockage et à la distribution de l'énergie. Cette police, conçue par l'équipe CGM Energy, offre des garanties concernant la construction, l'exploitation, le retard au démarrage, les pertes d'exploitation, la responsabilité civile et le terrorisme. Cette nouvelle gamme de produits permettra à Chubb de fournir des solutions de souscription aux clients évoluant vers une technologie plus écologique ainsi qu'à ceux opérant dans ce domaine depuis un certain temps.

Risque 2.3 : Les politiques environnementales en place sont inadaptées pour faire face aux risques environnementaux concernés, prévenir la pollution et répondre aux préoccupations telles que l'utilisation durable des ressources

Objectif

L'incapacité de Chubb à maintenir des politiques environnementales adéquates peut avoir un impact important sur la réputation de l'entreprise et sur sa capacité à mener à bien sa stratégie de responsabilité sociale. En tant qu'entreprise, Chubb s'est fermement engagée en faveur de l'environnement : l'un des principaux objectifs de son programme environnemental consiste à mesurer, enregistrer et réduire les émissions de GES dans ses propres activités.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Politique

Chubb a adopté une politique officielle de réduction de ses émissions de GES envers laquelle CEG SE s'est engagée. La société soutient la transition mondiale vers une économie neutre en carbone d'ici 2050.

Les émissions de l'entreprise sont contrôlées par un organisme indépendant selon les normes ISO 14064-3. Chubb communique également au CDP ses données concernant les émissions de GES et les activités associées. Les politiques visant à réduire les émissions portent notamment sur l'optimisation du parc immobilier, les projets d'efficacité énergétique, la réduction des déchets et l'amélioration de la durabilité de ses activités, y compris l'augmentation du recyclage.

Actions

En 2019, avant la pandémie, Chubb avait atteint, plus tôt que prévu, son objectif de réduction de ses émissions mondiales de GES à l'échelle de l'entreprise de 20 % sur une base absolue par rapport au niveau de référence de 2016. À la fin de l'année 2021, Chubb a également dépassé son objectif à long terme de réduction de ses émissions de GES de périmètre 1 et de périmètre 2 de 40 % d'ici 2035 par rapport au niveau de référence de 2016. Chubb a atteint ces objectifs en mettant l'accent sur la réduction de la consommation d'énergie au niveau des sites, principalement dans les bâtiments dont le groupe est propriétaire et dans les espaces plus vastes loués sur le long terme. Toutefois, la société reconnaît qu'au moins une partie de la réduction est imputable aux fermetures de bureaux liées à la pandémie, et que l'année 2022 devrait enregistrer une hausse des émissions de GES avec le retour des activités, y compris le travail dans les bureaux et les déplacements professionnels, à des niveaux plus habituels.

Chubb reconnaît le besoin de sortir de la dépendance aux combustibles fossiles. Ce constat a conduit Chubb à soutenir officiellement, en 2021, la transition mondiale vers une économie neutre en carbone d'ici 2050.

Chubb adopte les énergies renouvelables naturelles comme principales sources d'électricité pour son portefeuille immobilier au Royaume-Uni. La société ne se fournit plus en électricité produite à partir de combustibles fossiles dans ses bureaux espagnols et étend à présent cette pratique à ses bureaux en Europe continentale.

Le siège français de CEG SE est situé dans la tour Carpe Diem à Paris. La tour a obtenu le label « Très haute performance énergétique » (THPE 2005), la certification HQE accordée par le CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment) et la certification LEED Platinum, délivrée par l'US Green Building Council. Parmi les innovations primées de cet immeuble figurent des façades inclinées qui améliorent le gain de chaleur tout en optimisant la lumière naturelle, l'utilisation de la nappe phréatique et la collecte des eaux de pluie et des eaux usées.

Dans le cadre de la réorganisation des bureaux de Chubb à travers l'Europe visant à faciliter la mise en place de modes d'organisation du travail flexibles, des efforts sont entrepris pour éliminer les plastiques à usage unique et améliorer la gestion des déchets. Les gobelets jetables seront désormais remplacés par des tasses et des verres réutilisables. Les conteneurs de recyclage ont remplacé les poubelles de bureau dans le but d'augmenter les taux de recyclage dans les bureaux.

Depuis 2017, tous les documents relatifs aux contrats d'assurance Dommages et Responsabilité civile de CEG SE sont délivrés par voie électronique, sauf si la réglementation locale l'interdit. L'intégralité du papier acheté au Royaume-Uni et en Irlande est certifié FSC (Forest Stewardship Council). En outre, en 2020, les bureaux de Chubb en Europe continentale ont cessé d'acheter du papier traditionnel au profit du papier écologique certifié par le FSC et l'EU EcoLabel (Écolabel européen).

Résultats et ICP

Émissions de CO₂e : 3 166 tonnes équivalent CO₂ (tCO₂e) pour CEG SE, soit une baisse de 12 % par rapport au chiffre de 3 592 tCO₂e enregistré pour 2020.

- Émissions de périmètre 1 : 1 664 tCO₂e (2020 : 1 630 tCO₂e)
- Émissions de périmètre 2 – basées sur le marché : 1 129 tCO₂e (2020 : 1 171 tCO₂e)
- Émissions de périmètre 3 – déplacements professionnels – transport aérien : 373 tCO₂e (2020 : 791 tCO₂e)

CO₂e par salarié de CEG SE : 0,88 tCO₂e (équivalent 2020 : 1,0 tCO₂e)

Classement CDP 2021 : « B » (2020 : « B »)

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2021**

Il convient de noter que la réduction des émissions globales de CO₂ et les chiffres relativement bas des émissions de CO₂ par salarié reflètent principalement l'impact continu des mesures de confinement et des fermetures de bureaux associées dans la région en 2021. Ces résultats ne sont donc pas nécessairement révélateurs d'une nouvelle tendance.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

III Citoyenneté d'entreprise

La Fondation de bienfaisance de Chubb estime que l'apport d'une contribution significative en faveur des communautés à l'échelle mondiale offre des avantages durables à la société, à Chubb et à ses salariés. Grâce à la philanthropie, aux partenariats mondiaux et aux activités de bénévolat parrainées par la société et axées sur le don de temps et de fonds, la Fondation de bienfaisance de Chubb soutient des projets clairement définis qui résolvent des problèmes avec des résultats mesurables et durables, en aidant les populations à mener une vie saine et productive dans les pays où vivent et travaillent les salariés. L'engagement de Chubb à aider les communautés moins favorisées et à agir en tant que protecteur de la planète est axé sur les domaines de l'éducation, la lutte contre la pauvreté, la santé et l'environnement. Au cours de la dernière décennie, Chubb a versé plus de 100 millions de dollars à la Fondation.

Risque 3.1 : Une place insuffisante est accordée aux engagements sociétaux de l'entreprise en matière de développement durable au sein des communautés dans lesquelles elle évolue, notamment au travers d'actions caritatives

Objectif

Chubb reconnaît l'importance de travailler avec les communautés dans lesquelles elle évolue, ce qui pourrait autrement compromettre les intérêts d'individus et d'organisations clés se consacrant au développement communautaire, à l'environnement et à la durabilité. Chubb investit dans ses communautés locales et promeut la culture de l'engagement citoyen afin de fournir des opportunités et des solutions aux communautés au sein desquelles elle évolue. CEG SE a pour objectif de donner un minimum de 200 000 dollars par an à de bonnes causes.

Politique

Chubb soutient un large éventail d'activités qui profitent à la collectivité par le biais de la Fondation internationale Chubb, principalement dans les domaines de l'éducation, la lutte contre la pauvreté, la santé et l'environnement. « Charity at Chubb », le comité caritatif européen de Chubb, a pour mission d'optimiser l'impact caritatif, en accord avec les stratégies de Chubb en matière de responsabilité sociale d'entreprise, de diversité et d'inclusion. Les salariés participent également à un certain nombre de programmes locaux de bénévolat et d'initiatives personnelles de collecte de fonds que la société soutient par le biais d'un programme de contributions caritatives.

Actions

En 2021, Charity at Chubb s'est efforcé de parrainer et d'encourager les activités relevant des piliers suivants : communauté et engagement des salariés ; mobilité sociale ; bien-être et promotion de l'intégration des personnes handicapées ; et éducation et jeunesse, même si le comité était également investi d'une mission plus vaste visant à augmenter la collecte de fonds par les salariés et à soutenir un éventail d'organisations caritatives et de communautés au Royaume-Uni, en Irlande et en Europe continentale.

Communauté et engagement des salariés :

Charity at Chubb encourage les salariés à faire du bénévolat au sein de la communauté, que ce soit à titre personnel ou dans le cadre d'un exercice visant à renforcer l'esprit d'équipe. Les salariés bénéficient d'un soutien financier dans le cadre de leurs collectes de fonds au profit d'organisations caritatives, Chubb versant jusqu'à 1 000 USD (ou un montant équivalent), ce qui permet le plus souvent de doubler le montant des fonds levés. Les ambassadeurs de Charity at Chubb font connaître aux collaborateurs les opportunités de participer à des événements collectifs tels que le SmartWorks Cycle, le défi Movember (un soutien interrégional à des organisations caritatives de lutte contre le cancer de la prostate) et la journée « Christmas Jumper » visant à collecter des fonds pour l'organisation Save the Children.

Le comité vise également à renforcer l'engagement communautaire dans les pays où Chubb dispose de bureaux. Les salariés de Chubb ont noué des liens avec des organisations qui font réellement la différence au sein de leurs communautés locales. Par exemple, au Royaume-Uni, le bureau londonien de Chubb a soutenu l'initiative « Giving Tree » de KidsOut visant à offrir des cadeaux aux enfants hébergés dans un refuge pendant la période de Noël. Par ailleurs, d'autres bureaux du pays ont soutenu des hospices locaux, le Princess Alice Hospice ayant proposé aux salariés un atelier consacré à la façon d'aborder le deuil au profit des personnes ayant perdu un être cher, et offrant aux collaborateurs les

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

moyens de mieux soutenir leurs collègues endeuillés. Des dons ont également été consentis à des organisations caritatives locales en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas et en Suisse afin d'aider les personnes qui ont subi de graves inondations au cours de l'année.

Mobilité sociale :

CEG SE s'est associée à des organisations, dont l'Insurance Industry Charitable Foundation au Royaume-Uni – qui vise à servir de catalyseur aux dons de bienfaisance efficaces, en incitant les personnes travaillant dans le secteur de l'assurance à faire la différence au sein de leurs communautés locales. La société soutient également l'association Smart Works en mettant à disposition chaque mois des bénévoles afin de former des femmes à se préparer à un entretien professionnel de reprise du travail ainsi que le Lloyd's Military Network, qui vise à renforcer les liens entre les forces armées et le secteur de l'assurance.

Bien-être et promotion de l'intégration des personnes handicapées :

En 2021, Charity at Chubb a renforcé sa collaboration avec les réseaux D&I et s'est associé au réseau « Capacités et bien-être » afin d'aider CEG SE à progresser dans son parcours en vue de devenir une entreprise favorisant l'intégration des personnes handicapées, en s'orientant vers un renforcement de l'inclusion et les avantages qu'elle apporte aux salariés actuels et potentiels de Chubb. Des événements couvrant un éventail de déficiences sensorielles, de neurodiversité et de santé générale ont été organisés et la société s'est associée à de grandes associations caritatives au Royaume-Uni et en Europe, dont Diabetes UK, pour sensibiliser l'opinion publique et collecter des fonds.

Éducation et jeunesse :

En 2021, CEG SE a engagé un partenariat sur 3 ans avec l'association Founders 4 Schools (« F4S »). F4S a été créée pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes, en permettant aux éducateurs d'amener en classe des sources d'inspiration provenant de divers secteurs. F4S s'appuie sur une plateforme numérique qui favorise les liens et facilite l'accès à ces contacts et ressources pour les communautés à risque. F4S a lancé le fonds Futures4Students pour modifier la trajectoire de la « Génération COVID » dans les communautés les plus à risque au Royaume-Uni. Le partenariat de Chubb aidera et soutiendra ce fonds.

Résultats et ICP

CEG SE a fait don d'un total de 247 339 euros à des causes caritatives en 2021. Cela représente une hausse de 16,5 % par rapport à la contribution de 2020, qui s'élevait à 212 372 euros. La société a soutenu 104 organisations caritatives et bonnes causes en Europe en 2021, contre 67 en 2020.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

IV Lutte contre la criminalité financière

Principaux risques de criminalité financière

La criminalité financière est devenue un sujet de préoccupation majeur pour les instances de réglementation internationales. L'évolution récente de la situation politique a entraîné un recours accru aux régimes de sanctions et souligné la nécessité d'améliorer les mesures de lutte contre le financement du terrorisme. En tant qu'entreprise de services financiers, CEG SE est susceptible d'être exposée à la criminalité financière liée au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme, à la corruption, à la fraude ou aux malversations financières, aux infractions aux règles de sanctions et aux délits d'initiés ou aux abus de marché.

Cadre de gestion de la criminalité financière

Chubb reconnaît l'importance d'une gestion efficace du risque de criminalité financière au regard de ses obligations envers ses clients, des attentes de ses autorités de tutelle et de sa stabilité financière à long terme. La gestion du risque de criminalité financière est pleinement intégrée dans le cadre plus large de gestion des risques de Chubb. Le cadre de la criminalité financière, qui composé de politiques et de procédures du Conseil d'administration et définit l'approche de l'entreprise en matière de gestion du risque de criminalité financière, est soutenu par le Code de conduite de Chubb. Le cadre de gestion de la criminalité financière définit la démarche de Chubb en matière de gestion du risque de criminalité financière, notamment en ce qui concerne les procédures de gouvernance en place, la façon dont le risque de criminalité financière est évalué, le cadre de contrôle en place et les procédures de surveillance.

Risque 4.1 : Les mesures prises pour prévenir la criminalité financière et la corruption sont inadéquates

Objectif

Le risque de criminalité financière et de corruption peut entraîner une atteinte importante à la réputation, des amendes et des poursuites pénales. Chubb s'engage à maintenir l'efficacité des politiques et procédures du Conseil d'administration visant à prévenir la criminalité financière et la corruption. CEG SE vise à s'assurer que 100 % de ses salariés suivent la formation obligatoire en matière de criminalité financière.

Politique

les politiques, notes d'orientation et activités suivantes de CEG SE visent à atténuer le risque de criminalité financière : Cadre de gestion de la criminalité financière ; politiques et procédures en matière de criminalité financière ; notes d'orientation accompagnant le Cadre de gestion et les politiques en matière de criminalité financière ; activités de formation périodiques en matière de criminalité financière ; informations de gestion détaillées ; procédures de gouvernance claires et établissement de rapports.

Actions

Activités de formation en matière de criminalité financière : Une formation concernant notamment des modules sur les restrictions en matière de sanctions et la lutte contre la corruption et le blanchiment de capitaux est dispensée à toutes les nouvelles recrues et une formation basée sur le risque, adaptée à chaque fonction spécifique, est dispensée chaque année par la suite. La formation proposée par Chubb comporte une solide dimension pratique, notamment des études de cas et des tests de connaissances. Les supports de formation sont revus périodiquement pour en assurer la cohérence et l'efficacité, et ils sont mis à jour, le cas échéant, afin d'en garantir la pertinence et l'actualité.

Contrôles en matière de criminalité financière : Toutes les lignes métiers sont tenues de mettre en œuvre des procédures et des contrôles appropriés fondés sur les risques à chaque étape de l'opération d'assurance afin de réduire l'exposition au risque de criminalité financière et de respecter les normes convenues.

Surveillance et informations concernant la gestion de la criminalité financière : des rapports détaillés et périodiques concernant la gestion de la criminalité financière sont établis pour permettre à la Direction générale, au Comité d'audit et de gestion des risques et au Conseil d'administration de Chubb de comprendre les risques de criminalité financière auxquels Chubb est exposée. Les informations de gestion fournies permettent à CEG SE de gérer le risque de criminalité

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

financière conformément aux limites de risque fixées par Chubb et de s'assurer que les dispositifs de contrôle fonctionnent efficacement.

Résultats et ICP

Au 31 décembre 2021, le taux d'achèvement de la formation sur la criminalité financière qui devait être suivie en 2021 atteignait 96 %, contre 91 % en 2020. En 2021, 31 cas de criminalité financière ont été signalés dans la région EMEA, contre 33 en 2020, dont 29 cas de cyber-rançon/extorsion, soit une hausse significative par rapport à 2020 qui en dénombrait 11.

Risque 4.2 : Les mesures prises pour prévenir la facilitation de l'évasion fiscale sont inadéquates

Chubb ne tolère pas l'évasion fiscale sous quelque forme que ce soit, car il s'agit d'une infraction pénale. L'excellence en matière de souscription est un objectif stratégique clé pour Chubb et l'approche de CEG SE en ce qui concerne la gestion de ses affaires fiscales est alignée sur cet objectif commercial et en totale conformité avec toutes les lois et pratiques en vigueur. Chubb utilisera les incitations et les allègements disponibles de la manière prévue, mais ne conclura pas d'arrangements ou de structures construits ou artificiels. Un avis externe sera généralement demandé dans les domaines complexes ou incertains afin de s'assurer que ces domaines sont parfaitement compris et que tout changement ou mise à jour nécessaire est correctement mis en œuvre.

L'approche de CEG SE en matière de fiscalité est conforme au Code de conduite de Chubb et l'entreprise poursuit une gestion des risques et une gouvernance rigoureuses en ce qui concerne la fiscalité. Seul un faible niveau de risque est acceptable dans ce domaine et la collaboration avec les autorités fiscales est privilégiée. Les procédures de gestion des risques sont révisées en permanence, ce qui garantit que nos contrôles restent solides et efficaces. L'approche de la société en matière de fiscalité pour les entreprises de Chubb au Royaume-Uni est également publiée en externe et peut être consultée sur le site Web de Chubb Limited (<https://www.chubb.com/uk-en/about-us/chubb-tax-approach.html>).

Objectif

Le risque de facilitation de l'évasion fiscale peut entraîner une atteinte importante à la réputation, des amendes et des poursuites pénales. CEG SE doit avoir mis en place des politiques et des procédures adéquates pour empêcher la facilitation de l'évasion fiscale. Chubb vise à atteindre un taux d'achèvement de 100 % du module de formation sur la facilitation de l'évasion fiscale pour tous les salariés concernés par la législation britannique.

Politique

en matière de fiscalité, CEG SE adopte une démarche rigoureuse de la gestion et de la gouvernance des risques. L'entreprise ne tolère aucune forme d'évasion fiscale ou de facilitation de celle-ci.

Actions, résultats et ICP

CEG SE surveille et examine les évolutions fiscales à travers l'Europe dans le cadre de l'analyse et du contrôle de la notation du risque inhérent à la fiscalité de Chubb. Les représentants fiscaux participent activement aux principaux forums fiscaux du secteur de l'assurance et aux discussions en cours avec les conseillers fiscaux. L'équipe fiscale est également impliquée dans les processus d'approbation des activités et les comités pertinents.

En 2019, un module de formation sur l'évasion fiscale a été conçu avec le soutien de l'un des quatre principaux cabinets de conseil. Ce module de formation en ligne traite de l'évasion fiscale et de la facilitation de l'évasion fiscale et a été mis en place suite à l'adoption de la législation britannique relative aux Infractions pénales commises par les entreprises - Facilitation de l'évasion fiscale. La formation comprend un lien vers la ligne téléphonique destinée aux lanceurs d'alerte, qui permet au personnel de signaler tout soupçon d'infraction fiscale.

La formation a été lancée en 2020. Elle est disponible en trois langues et tous les membres du personnel concernés doivent obligatoirement la suivre chaque année. Au 31 décembre 2021, le taux d'achèvement de la formation obligatoire sur la facilitation de l'évasion fiscale mise en place au cours de l'année atteignait 98 %. Étant donné que le module de formation n'a été mis en place qu'à la fin de l'année 2020, les chiffres comparatifs de l'année précédente ne sont pas disponibles. En 2021, aucune infraction fiscale n'a été signalée par le biais de la ligne téléphonique destinée aux lanceurs d'alerte.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

V Promotion des droits de l'homme

Chubb exerce ses activités dans le respect des droits de l'homme et de la dignité de chacun, et soutient les efforts internationaux visant à promouvoir et à protéger les droits de l'homme. Chubb ne tolère aucune violation des droits de l'homme sur l'un quelconque de ses sites ou dans le cadre de ses activités. Chubb entend respecter les exigences légales et réglementaires en vigueur partout où le groupe exerce ses activités et vise à ancrer, dans ses activités, les valeurs énoncées dans son Code de conduite, à savoir son engagement à respecter la législation sur l'égalité des chances en matière d'emploi et toute autre disposition applicable en matière de droits civils, droits de l'homme et droit du travail.

Risque 5.1 : La prévention des violations des droits de l'homme, y compris l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains, n'est pas suffisamment prise en compte

Objectif

Le risque de facilitation des violations des droits de l'homme peut entraîner une atteinte importante à la réputation, des amendes et des poursuites pénales. Chubb s'engage à respecter la législation internationale relative aux droits de l'homme en accord avec les valeurs de son Code de conduite. 100 % des salariés de CEG SE sont censés respecter le Code de conduite.

Politique

Chubb soutient le Pacte mondial des Nations unies (« le Pacte »), la plus grande initiative mondiale en matière de développement durable des entreprises. L'entreprise s'engage à aligner ses activités sur les dix principes du Pacte, lesquels portent sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Chubb met en place des politiques, procédures et supports de formation afin d'énoncer de manière explicite son engagement à lutter contre l'esclavage et le trafic d'êtres humains auprès de ses clients, salariés, fournisseurs et partenaires. En 2019, Chubb a amélioré son cadre de gestion de ses prestataires en lançant un nouvel outil d'évaluation des risques et des normes de contrôle. Une formation a ensuite été dispensée aux gérants d'entreprises et au personnel de soutien en 2020. En outre, les communiqués de Chubb relatifs au Règlement général sur la protection des données font référence à la nécessité absolue pour les prestataires de respecter la législation sur l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains. La déclaration de transparence de Chubb relative à l'esclavage moderne et au trafic d'êtres humains a été publiée sur son site Internet.

Actions

Politiques, cadres et mesures de Chubb visant à lutter contre l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

- Attestation d'adhésion au Code de conduite de Chubb ;
- Vérification des références professionnelles dans le cadre du processus d'embauche, lorsque la législation locale le permet ;
- Obligation pour les organismes de recrutement de procéder au contrôle des références professionnelles, quel que soit le lieu d'affectation du personnel, et lorsque la législation locale le permet ;
- Lors d'une passation de marché, obligation pour le fournisseur de respecter les lois et règlements en vigueur et possibilité pour Chubb de mettre fin au contrat en cas de manquement ;
- Soumission des principales transactions commerciales à un contrôle réglementaire, tant lors de leur entrée en vigueur que de manière périodique ;
- Formation et appui à l'ensemble des salariés concernant les modalités de signalement des actes répréhensibles et garantie qu'ils ne subiront pas de représailles en conséquence ; et
- Prise de mesures opportunes lorsqu'un problème potentiel est identifié.

Résultats et ICP

95 % des salariés de CEG SE en activité ont suivi la formation annuelle relative au Code de conduite de Chubb et obtenu l'attestation requise avant la fin de l'année 2021. Ce pourcentage est en progression par rapport au résultat de 93 % atteint en 2020. Tous les salariés de CEG SE qui ont suivi cette formation se sont engagés à respecter le Code de conduite de Chubb.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

VI État de droit

L'état de droit est un ensemble de principes visant à garantir le respect des lois par les autorités et le caractère juste et équitable de l'élaboration et de l'application des lois. Ces principes comprennent l'application homogène des lois et la prise de décisions de justice impartiales, l'accès égal à la justice et la pleine responsabilité du gouvernement, ainsi que la protection des droits fondamentaux. Le respect de l'état de droit est un élément essentiel de la société civile qui instaure des conditions propices au bien-être des citoyens et au libre-échange, jetant ainsi les bases de l'investissement et de la croissance à long terme.

Chubb s'engage à promouvoir et préserver l'état de droit. Par le biais du Fonds Chubb pour l'état de droit, la société soutient des organisations et des activités qui favorisent les conditions propices à l'état de droit, notamment :

- Le développement de systèmes juridiques fondés sur des règles, avec un système judiciaire indépendant et compétent, capable de faciliter l'activité économique moderne ;
- L'élimination de la corruption systémique publique et privée ;
- Le rétablissement ou la préservation de la sûreté et de la sécurité dans la vie quotidienne, à l'abri de la violence arbitraire ou des troubles civils généralisés ;
- La libre circulation de l'information et la transparence dans l'exécution des lois et des règlements ; et
- Un accès effectif aux procédures civiles et pénales et une représentation adéquate dans ces procédures.

Depuis sa création en 2008, le Fonds Chubb pour l'état de droit a soutenu 66 projets visant à faire promouvoir l'état de droit dans le monde, les subventions totalisant la somme de 2,7 millions de dollars. Il s'agit d'un engagement global de l'entreprise, qui reflète l'importance de l'état de droit pour la société, ses salariés, ses clients et les communautés.

Parmi les projets soutenus en 2021 figurent des initiatives de justice raciale dans le cadre desquelles Chubb a porté son attention sur les défis persistants résultant du sectarisme, du racisme et de l'injustice raciale dans la société, en particulier pour la communauté noire aux États-Unis. Chubb adopte des mesures spécifiques pour démontrer son engagement contre le racisme, y compris des programmes de soutien visant à lutter contre les inégalités et à promouvoir la justice sociale, économique et raciale par le biais du Fonds Chubb pour l'état de droit. Le Fonds a accordé sept subventions, dont quatre ont été annoncées au début de l'année 2021 pour un total de 1,1 million de dollars, à des initiatives visant à améliorer les relations entre la police et la communauté, et à comprendre et réduire les inégalités raciales tout au long du processus de justice pénale. En dehors des États-Unis, les nouveaux projets du Fonds traitent d'un large éventail d'enjeux critiques pour l'état de droit à travers le monde. Les subventions du Fonds Chubb pour l'état de droit financent des projets tels que l'établissement d'un régime juridique international à l'intention de millions de réfugiés dans le monde, le développement d'un modèle de « médiateurs judiciaires » pour résoudre les problèmes de longue date en matière de droits de l'homme en Colombie, et le soutien des efforts déployés pour établir un programme de bénévolat en Amérique latine afin de répondre à la forte demande d'assistance juridique.

Chubb a été distinguée par le Pacte mondial des Nations unies, la plus grande initiative mondiale en matière de développement durable des entreprises. Le Pacte mondial a identifié Chubb comme étant la seule multinationale à posséder son propre fonds dédié au respect de l'état de droit, et a mis en avant le Fonds lors de nombreux événements parrainés par l'ONU.

Le Fonds Chubb pour l'état de droit est soutenu par la Fondation de bienfaisance de Chubb et un certain nombre de cabinets juridiques. Des informations complémentaires sont disponibles sur le site Internet de Chubb.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Annexe : Publication d'informations relatives à la taxonomie de la finance durable

En juin 2020, la Commission européenne a publié son Règlement (UE) 2020/852 sur la taxonomie de la finance durable (« le Règlement Taxonomie »), destiné à soutenir la transformation de l'économie de l'UE afin de répondre aux objectifs de son Pacte vert pour l'Europe, y compris l'objectif de neutralité climatique à l'horizon 2050.

Le Règlement Taxonomie et les actes délégués associés visent à établir des critères précis permettant de déterminer si une activité économique peut être considérée comme durable sur le plan environnemental en ce qui concerne un certain nombre d'objectifs environnementaux prédéfinis.

Une activité économique est considérée comme durable sur le plan environnemental si elle :

- Contribue de manière substantielle à au moins l'un des six objectifs environnementaux suivants :
 - (1) l'atténuation du changement climatique ;
 - (2) l'adaptation au changement climatique ;
 - (3) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
 - (4) la transition vers une économie circulaire ;
 - (5) la prévention et le contrôle de la pollution ; et
 - (6) la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes ;
- Ne cause aucun préjudice important à d'autres objectifs environnementaux ; et
- Respecte les garanties sociales minimales, à savoir les droits de l'homme et les normes du travail.

Le Règlement Taxonomie énonce une obligation de déclaration (« Article 8 ») qui impose aux entités concernées de publier des informations sur la manière dont, et la mesure dans laquelle, leurs activités sont associées à des activités économiques alignées sur la taxonomie.

L'établissement de rapports concernant les objectifs environnementaux d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à celui-ci est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les obligations de déclaration au titre des quatre autres objectifs environnementaux (l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ; la transition vers une économie circulaire ; la prévention et le contrôle de la pollution ; et la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes) entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

La taxonomie de l'UE introduit les concepts d'**éligibilité** et d'**alignement** :

- Une activité économique est considérée comme éligible si elle est identifiée dans les actes délégués comme étant susceptible de contribuer de manière substantielle à au moins l'un des objectifs environnementaux, que l'activité réponde ou non aux critères techniques définis dans ces actes délégués ;
- Le second concept d'alignement confirme la contribution substantielle de cette activité économique éligible à au moins l'un des objectifs environnementaux sur la base des critères techniques spécifiés par le biais d'un règlement délégué.

L'article 8 prendra effet progressivement, la première phase concernant l'éligibilité des activités économiques à la taxonomie entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2022, et la seconde phase concernant l'alignement des activités économiques sur la taxonomie entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

En définitive, les assureurs seront tenus de publier des ICP en matière de souscription et d'investissement, comme suit :

KPI Underwriting	KPI Investment
Share of gross premiums from green business	Green share of investments
$\text{KPI} = \frac{\text{Gross written premiums from non-life insurance activities or reinsurance activities aligned with the taxonomy}}{\text{Total gross written non-life insurance or reinsurance premiums}}$	$\text{KPI} = \frac{\text{Investments to fund taxonomy aligned activities}}{\text{Total investments}}$

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2021

Toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2022, les assureurs non-vie doivent publier les ratios identifiant les primes **éligibles** à la taxonomie en pourcentage des primes non-vie brutes **totales**, et la part des investissements de la société associés aux activités économiques **éligibles** à la taxonomie en pourcentage de l'ensemble de ses investissements.

La section qui suit fournit des informations relatives à la mesure dans laquelle les investissements et les activités d'assurance de CEG SE peuvent être considérés comme contribuant de manière substantielle aux objectifs d'atténuation du changement climatique et/ou d'adaptation à celui-ci, au sens défini dans la taxonomie de l'UE. Outre ces mentions obligatoires, d'autres informations ont été communiquées spontanément, lesquelles estiment l'éligibilité à la taxonomie de CEG SE au titre de ces nouvelles données.

Informations sur les primes :

Part des primes non-vie brutes éligibles à la taxonomie par rapport au total des primes non-vie

Conformément à l'acte délégué relatif au climat, seule la fourniture de services d'assurance et de réassurance non-vie concernant la souscription de risques climatiques est considérée comme contribuant à l'adaptation au changement climatique. En conséquence, seules les activités d'assurance non-vie qui prévoient des conditions contractuelles concernant la souscription de risques climatiques sont considérées comme éligibles conformément à la taxonomie de l'UE. En accord avec les directives sectorielles, CEG SE a identifié les trois lignes d'activité Solvabilité II suivantes comme étant éligibles à la taxonomie :

- Autre assurance des véhicules à moteur
- Assurance maritime, aérienne et transport
- Assurance incendie et autres dommages aux biens

Dans ces lignes d'activité, les produits d'assurance incluent généralement une couverture des risques liés aux périls climatiques. Bien que certains produits puissent ne pas couvrir de tels risques, pour la première année de déclaration, nous avons supposé que le montant total des primes brutes émises par ces trois lignes d'activité serait reconnu comme étant éligible à la taxonomie.

	Primes brutes émises (en milliers d'euros)	% du total des primes non-vie
Activités éligibles à la taxonomie de l'UE	2 829 843	51,8 %
Activités non éligibles à la taxonomie de l'UE	2 632 638	48,2 %
TOTAL DES ACTIVITÉS D'ASSURANCE NON-VIE	5 462 482	100 %

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2021

Informations sur les investissements :

Part des investissements destinés à financer des activités économiques éligibles à la taxonomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total des investissements

L'ICP relatif aux investissements doit être calculé au prorata des investissements associés aux activités économiques durables sur le plan environnemental par rapport à l'ensemble des investissements couverts de la société.

La majorité des investissements de CEG SE sont des titres non européens, lesquels ne sont pas assujettis à l'obligation de déclaration en vertu du Règlement Taxonomie. En outre, les expositions sur des administrations centrales, des banques centrales ou des émetteurs supranationaux et des produits dérivés sont également exclues du calcul du ratio d'investissement.

Les données suivantes sont basées sur le total des actifs investis de CEG SE au 31 décembre 2021, évalué conformément à Solvabilité II :

	%	(en milliers d'euros)
Actifs non couverts	71,3 %	5 013 218
<i>Exposition sur des administrations centrales, des banques centrales et des émetteurs supranationaux</i>	13,2 %	924 998
<i>Exposition concernant les produits dérivés</i>	-0,1 %	-9 274
<i>Exposition sur des entreprises qui ne sont pas tenues de publier des informations au titre de la NFRD / DPEF</i>	58,3 %	4 097 494
Actifs couverts	28,7 %	2 014 536
Total des actifs	100 %	7 027 754

Conformément au règlement et aux actes délégués associés, les informations relatives aux investissements durables doivent s'appuyer sur les données réelles transmises par les entités financières ou non financières, et il est interdit de recourir à des estimations et approximations. En l'absence de données réelles fournies par les entités émettrices, CEG SE doit officiellement déclarer un ratio de sa part des investissements destinés à financer des activités économiques éligibles à la taxonomie, ou associés à de telles activités, en pourcentage de l'ensemble des investissements de 0 %.

Cependant, CEG SE a estimé la part de ses investissements répondant aux critères d'éligibilité à l'aide des codes de la NACE répertoriés dans le référentiel taxonomique de l'UE, comme suit :

	%	(en milliers d'euros)
Exposition à des activités éligibles à la taxonomie	12,5 %	252 264
Exposition à des activités non éligibles à la taxonomie	87,5 %	1 762 272
Actifs couverts	100 %	2 014 536

Il convient de noter que l'éligibilité à la taxonomie de l'UE n'indique pas si, ou dans quelle mesure, les investissements sont associés à des activités qui contribuent de manière substantielle à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci.