

# Rapport environnemental, social et de gouvernance

## Chubb European Group SE

CHUBB®

31 décembre 2020

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

### 31 décembre 2020

---

#### 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 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, établissement 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 de l'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.

#### *Note sur la pandémie de Covid-19*

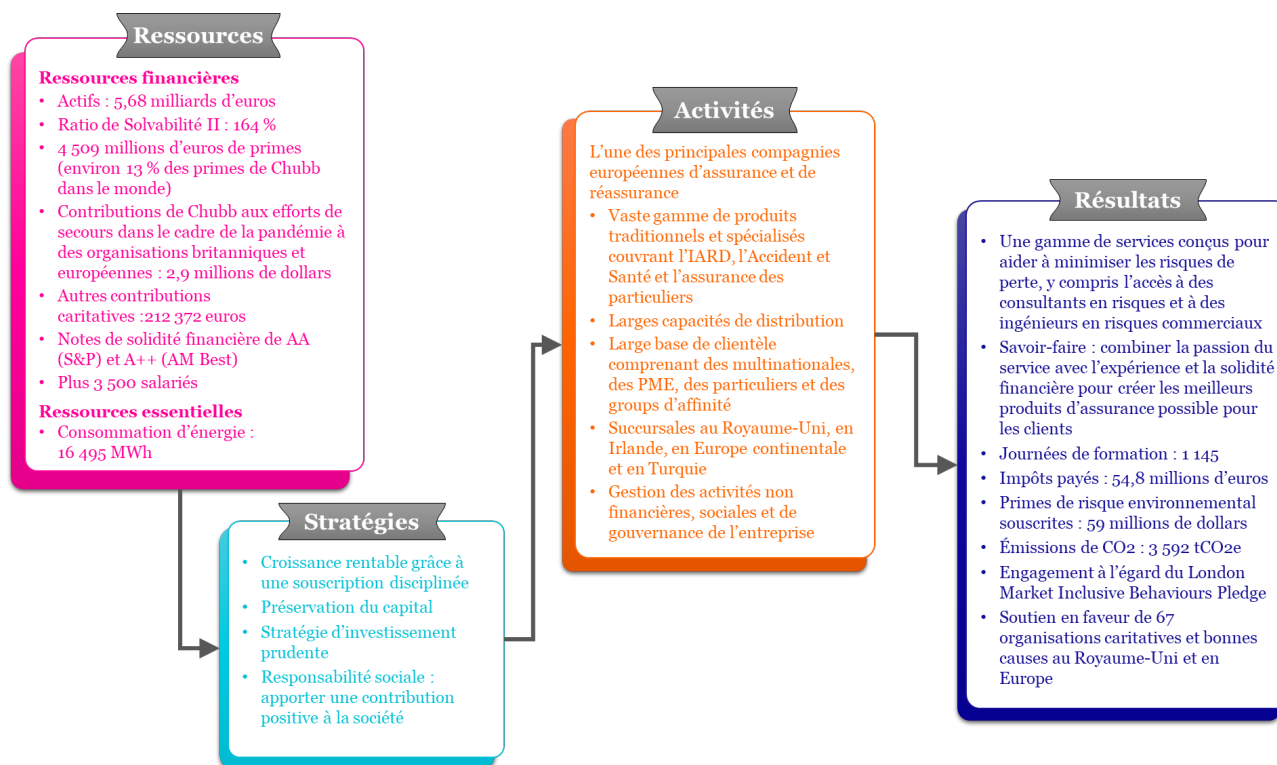
Le monde est confronté à la propagation et à la menace du Covid-19 depuis que l'épidémie a été signalée pour la première fois en décembre 2019. Partout dans le monde, Chubb a pu poursuivre ses activités usuelles dans des conditions pour le moins exceptionnelles. Tout au long de cette période, les priorités de l'entreprise ont été claires : prendre soin de ses salariés et assurer leur sécurité, rester cohérent dans le service rendu aux clients et aux partenaires commerciaux, et agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable. Le Covid-19 a eu un impact opérationnel important sur l'entreprise. Chubb a agi en conformité avec les mesures de confinement et de travail à domicile et a été précurseur de ces mesures dans certains cas, les mesures de confinement et le travail à domicile. À l'échelle mondiale, l'équipe de Gestion de la sécurité et de la continuité des activités de Chubb a géré une transition fluide et rapide en optant pour la fermeture de plus de 600 bureaux et pour le télétravail pour plus de 30 000 salariés.

Conformément à la politique du groupe, CEG SE a pris des mesures rapides pour minimiser les risques pour les salariés, notamment en limitant les déplacements et en instituant des protocoles de travail à domicile. En ce qui concerne les clients et les partenaires commerciaux, la société a cherché à minimiser toute perturbation et a pu continuer de fonctionner efficacement pendant la pandémie et les restrictions liées aux mesures de confinement régionales.

La fermeture des bureaux et les protocoles de travail à domicile ont entraîné la suspension temporaire de certaines pratiques et procédures standard de l'entreprise, notamment le report des inspections santé et sécurité. En outre, certains des chiffres communiqués dans ce rapport reflètent une activité anormale, comme des baisses plus importantes que prévu de la consommation d'énergie et de l'émission de gaz à effet de serre, et ne sont pas nécessairement révélateurs de nouvelles tendances.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

### Modèle économique



Le modèle d'affaires ci-dessus 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 s'efforce de privilégier 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, 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.

Acteur incontournable sur le marché international, CEG SE est en mesure de proposer à ses clients des programmes internationaux d'assurance totalement intégrés. Composées de collaborateurs spécialisés et expérimentés, ses équipes internationales de souscription et de service collaborent avec le réseau mondial de Chubb pour apporter des solutions transparentes et sur mesure répondant aux besoins souvent uniques et complexes des multinationales, notamment en ce qui concerne l'étendue de la couverture, la délivrance des contrats, l'expertise des sinistres et le transfert de fonds, le tout dans le respect des exigences légales et des normes de service convenues.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

La société vise à 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 support apporté aux souscripteurs et ses interfaces courtiers.

Chubb s'engage protéger et à préserver son capital. CEG SE gère efficacement 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 affirme son rôle de citoyen du monde, en initiant des changements positifs ayant un impact à long terme sur les communautés partout dans le monde. La citoyenneté d'entreprise est au cœur des activités 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 préserver 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 et en aidant les individus et les communautés moins fortunés à atteindre et à 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 conjugue sa passion du service, son expérience et sa solidité financière pour proposer les meilleures solutions d'assurance possibles et offrir un service exceptionnel aux particuliers, aux familles et aux entreprises de toutes tailles. Les spécialistes de la gestion des sinistres de Chubb s'efforcent de régler tous les sinistres assurés de manière équitable et rapide, quelle que soit leur importance. Mais le service de Chubb commence loin en amont, avec un ensemble de prestations conçues 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. Partout dans le monde, les professionnels de Chubb se mobilisent pour offrir un service exceptionnel à leurs clients et partenaires.

En tant que compagnie d'assurance mondiale présente dans 54 pays et territoires, la forte présence locale de Chubb et sa compréhension des cultures locales et des caractéristiques démographiques, économiques et sociales uniques des différentes communautés, pays et régions, constituent 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.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### *Savoir-faire Chubb – La marque de l'excellence*

Pour Chubb, l'assurance est abordée sous un angle différent. C'est avant tout une question de savoir-faire. Chubb associe savoir-faire et expérience pour concevoir, façonner et proposer un service d'assurance optimal. Il s'agit donc de modeler et façonner la garantie proposée en fonction des besoins exacts du client tout en disposant des compétences et de la maîtrise nécessaires pour déterminer le meilleur moyen de remplir l'objectif. Chubb allie sa passion du service à sa grande expérience et à une solidité financière exceptionnelle pour proposer les meilleurs produits d'assurance possibles aux particuliers et aux entreprises de toutes tailles.

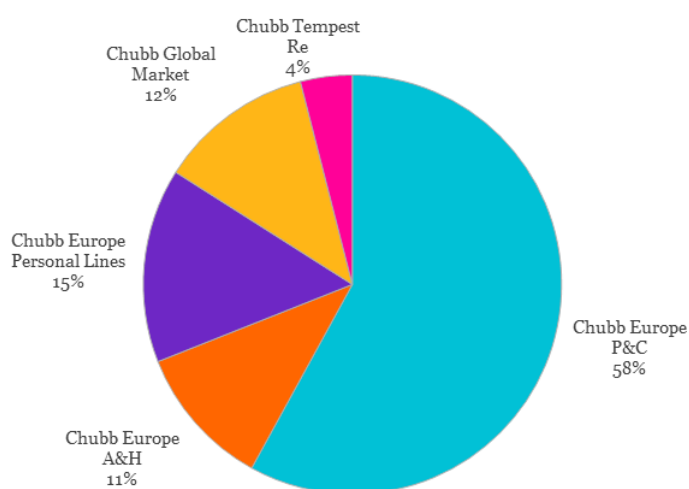
### *Ressources Chubb*

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 % des primes brutes émises globales du groupe en 2020.

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.

Les primes brutes émises par CEG SE en 2020 s'élevaient à 4 509 millions d'euros (2019 : 4 038 millions d'euros), répartis par grande classe comme suit :



## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

Autres indicateurs financiers importants :

- Actifs : au 31 décembre 2020, CEG SE détenait 5 680 milliards d'euros d'actifs
- Solvabilité : Les fonds propres de la société aux fins de Solvabilité II étaient constitués de 2 634 milliards d'euros de capitaux Tier 1. Le ratio de solvabilité, basé sur la Formule du Modèle Interne (MI), était de 164 %. À l'exception de 23,8 millions d'euros de fonds cantonnés, la totalité des fonds propres Tier 1 est disponible en permanence pour couvrir les pertes.
- 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 2020, CEG SE employait 3 586 personnes dans 19 pays. En 2019, 1 506 salariés étaient employés directement par CEG SE, auxquels s'ajoutent 1 927 salariés, principalement situés au Royaume-Uni, employés par Chubb UK Services Limited. Le 1er janvier 2020, ces salariés basés au Royaume-Uni ont, pour la plupart, contractuellement rejoint la succursale britannique de Chubb European Group SE ou signé un contrat de travail conjoint avec Chubb UK Services Limited et la succursale britannique de Chubb European Group SE, et sont donc désormais comptabilisés dans les statistiques d'emploi de publiées par CEG SE pour 2020.

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 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 2020 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.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

### 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 pour CEG SE et de la gravité potentielle de l'impact selon plusieurs critères, notamment l'environnement, le capital humain, les implications financières, la perturbation des activités de l'entreprise et la réputation.

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 14 risques principaux :

Stratégie de CEG SE	Principaux risques identifiés
<b>ENTREPRISE DE CONFIANCE &amp; EMPLOYEUR RESPONSABLE</b>	#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
	#1.2 Le niveau d'engagement et de participation des salariés est insuffisant
	#1.3 La possibilité que les structures de rémunération et d'intéressement soient jugées inappropriées, peu attrayantes et entraînent des comportements défavorables
	#1.4 Le processus de recrutement présente des déficiences entraînant un déficit de talents et le manque d'offre de formation restreint le développement professionnel des employés
	#1.5 Impact de la pandémie de Covid-19 sur l'organisation du temps de travail
	#1.6 Le lieu de travail offre un environnement propice aux inégalités et à la discrimination
	#1.7 Les risques liés à la santé et à la sécurité, y compris la santé au travail, ne sont pas gérés efficacement
<b>ASSUREUR DURABLE</b>	#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
	#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
	#2.3 Les politiques environnementales en place sont inadaptées pour répondre aux risques et aux préoccupations d'ordre environnemental, y compris l'utilisation durable des ressources ainsi que pour prévenir la pollution
<b>ENTREPRISE CITOYENNE ENGAGÉE</b>	#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
<b>LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ FINANCIÈRE</b>	#4.1 Les mesures prises pour prévenir la criminalité financière et la corruption sont inadéquates
	#4.2 Les mesures prises pour prévenir l'évasion fiscale sont inadéquates
<b>PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME</b>	#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

**Rapport environnemental, social et de gouvernance  
31 décembre 2020**

---

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 2020

---

### 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. La société a créé un lieu de travail fondé sur ses valeurs, valeurs qui 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'égalité 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 exprime l'engagement de la société 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. 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 2020

---

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

Afin de garantir le respect du Code de conduite de Chubb, les nouveaux arrivants sont tenus 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.

93 % des salariés actifs de CEG SE ont suivi la formation sur le Code de conduite de Chubb requise avant la fin de l'année 2020. Ce pourcentage est légèrement inférieur au résultat de 94 % atteint en 2019. 100 % des 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 talents. 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 discretionnaires et de contribuer à l'organisation. 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.

Des communications internes, des campagnes et des activités ont été organisées tout au long de l'année 2020 pour stimuler l'engagement et le moral des salariés pendant les périodes de confinement. Des événements, notamment des forums de discussion à l'échelle européenne et locale, ont été diffusés pour soutenir les salariés en télétravail et pour s'assurer que tous étaient bien informés des activités et des succès de l'entreprise, des plans de continuité liés à la pandémie et des moyens de communiquer avec leurs collègues.

Un comité d'entreprise européen a été mis 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 le 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.

#### 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 2020 ; il sera mis à jour pour refléter la prochaine enquête, prévue pour 2021.

Des communications fréquentes, parfois hebdomadaires, ont été transmises aux salariés tout au long de 2020, principalement par le biais d'enregistrements vidéo et d'e-mails. Les sujets abordés comprenaient des mises à jour concernant l'impact du Covid-19 sur le lieu de travail, conçues pour donner confiance dans la façon dont l'entreprise gérait

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

la situation. Deux forums de discussion européens ont été organisés au cours de l'année, la plupart des pays organisant des forums de discussion locaux plus fréquemment. Le forum européen de décembre a été diffusé à 2 000 salariés (1 700 l'ont regardé en direct et plus de 300 ont téléchargé la rediffusion de l'événement). L'événement a été bien accueilli et jugé informatif, convivial, rafraîchissant, engageant et amusant. Plus de 95 % des personnes interrogées après l'événement ont déclaré qu'elles recommanderaient probablement ou très probablement la session.

Une campagne régionale #HiddenTalent, destinée à remonter le moral des salariés, a été lancée mi-novembre et s'est poursuivie jusqu'à la fin de l'année. Les salariés ont été encouragés à soumettre des clips vidéo et des photos de leurs « talents cachés », qui ont ensuite été diffusés en interne. Le niveau d'engagement des salariés a été élevé, les vidéos hebdomadaires de compilation #HiddenTalent ayant été visionnées en moyenne 2 000 fois par jour pendant toute la durée de la campagne. L'initiative a également permis à un plus grand nombre de salariés de consulter le site intranet, ce qui a entraîné une augmentation des consultations d'autres histoires et initiatives d'engagement.

En outre, de nombreuses initiatives locales d'engagement des salariés ont eu lieu dans toute la région, notamment Chubb Radio en France, et un défi de stepper dans la péninsule ibérique.

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

#### 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'appétence au risque de Chubb et soutient la base du 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 applicables, 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 conduirait 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.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

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

### Résultats et ICP

En 2020, 37 attestations de tous les MRT existants ont été réalisées et les 22 nouveaux MRT ont signé des lettres d'approbation du dispositif de malus au titre de l'année civile 2019. Les 59 primes de rémunération variable des MRT versées en 2020 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 différée en espèces).

796 salariés étaient à des grades éligibles à la rémunération variable différée en 2020, dont en moyenne 46 % de la rémunération variable a été reçue sous la forme d'une prime différée. En moyenne, 53 % de la rémunération variable a été perçue sous forme de prime différée pour les MRT et 45 % pour les non-MRT éligibles, ce qui est supérieur aux exigences de Solvabilité II. Aucun événement de malus n'a été identifié pour être présenté au Conseil d'administration pour des ajustements de malus en 2020 ou au cours d'une année antérieure.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### ***Risque 1.4 : Le processus de recrutement présente des déficiences entraînant un déficit de talents et le manque d'offre de formation restreint le développement professionnel des employés***

#### Objectif

L'incapacité d'attirer et de retenir des talents risque de nuire à la poursuite des activités et des objectifs de CEG SE. Chubb est une méritocratie qui soutient la croissance et le développement des expertises. 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, tout en s'assurant que l'ensemble de ses salariés ont accès à une formation adéquate.

#### 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 existants sont disponibles 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 le 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 les talents afin 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 poste et, le cas échéant, des possibilités de développement en externe. La société dispense également une formation réglementaire et technique en ligne aux nouvelles recrues et au personnel en place.

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

Les salariés de CEG SE ont suivi un total de 1 258 jours de formation interne en présentiel ou en classe virtuelle en 2020, contre 1 045 jours en 2019. Principalement en raison de la pandémie, l'entreprise s'est attachée à dispenser des formations plus courtes et plus ciblées et a organisé 510 sessions d'apprentissage au cours de l'année, contre 369 en 2019. Toutefois, et toujours en raison de la pandémie, les heures de formation externe ont été inférieures aux volumes de 2019.

Les salariés de CEG SE ont suivi un total de 22 710 heures de formation interne et externe (à l'exclusion du reporting de conformité obligatoire présenté dans la section IV : Lutte contre la criminalité financière) en 2020, soit l'équivalent de 6 heures par personne, contre 30 712 heures l'année précédente (soit l'équivalent de 9 heures par personne).

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### **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 avoir des occupations 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 fournir à tous les salariés un moyen d'accéder aux systèmes de soutien en place.

#### 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 2020 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, résultats et ICP

Un certain nombre d'initiatives ont eu lieu au cours de l'année pour soutenir la santé et le bien-être des collaborateurs pendant la pandémie, notamment une variété d'activités sociales et de divertissement telles que des quiz et des rencontres virtuelles. Une formation et un soutien supplémentaires ont également été fournis aux cadres qui devaient gérer leur personnel à distance.

15 ateliers « bien-être » axés sur la santé mentale et physique ont été organisés tout au long de l'année, avec une participation moyenne de 65 personnes par session (environ 1 000 salariés au total).

Une grande quantité d'informations sur le bien-être physique a été mise à la disposition des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise, avec des webinaires et des ressources sur des sujets tels que la « pensée positive », la « forme physique en famille », le « bien-être » 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. Chubb a également lancé la série « Chubb Taking Care », qui comprend 10 vidéos du responsable mondial des RH, complétées par de nombreux podcasts et articles.

Les données de mesure de l'intranet ont montré que les chiffres d'audience tout au long du premier semestre 2020 étaient similaires à ceux de 2019, avec des pics et des hausses significatifs, dans la mesure où l'ensemble du personnel est passé en télétravail et les ressources de bien-être ont été renforcées du fait de la pandémie. Le nombre d'articles relatifs au bien-être disponibles sur l'intranet a augmenté de 73 % et l'utilisation (basée sur le nombre de consultation des articles) de plus de 250 %.

### **Risque 1.6 : Le lieu de travail autorise 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 nuire au moral et à la motivation du personnel et entraîner une atteinte à la réputation, une incapacité à retenir les talents, 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. Sa démarche repose sur trois principes fondamentaux :

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

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. Égalité : promouvoir l'égalité 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.

En 2019, CEG SE a signé le Pacte en faveur de comportements inclusifs (« Inclusive Behaviours Pledge ») sur le marché londonien (« le Pacte »), une initiative du secteur visant à démontrer l'engagement indéfectible des professionnels de l'assurance à transformer leur culture. Signer ce Pacte signifie s'engager à changer et à combattre les comportements négatifs et indésirables, ainsi qu'à promouvoir et à encourager les comportements appropriés et souhaitables sur le lieu de travail.

### Actions, résultats et ICP

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 l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique (« EMEA ») avec l'aide du Conseil régional pour la diversité et l'inclusion composé de représentants de haut niveau. Chubb a conçu un programme baptisé D&I Connectors (« DICE ») qui vise à autonomiser les champions locaux et à leur fournir les 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.

Depuis sa création en 2018, 64 salariés de CEG SE ont été formés en tant que DICE Connectors. 39 salariés ont participé activement au programme DICE en 2020, et 14 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 dernier rapport de Chubb sur les inégalités de salaires hommes-femmes au Royaume-Uni (publié en 2020 mais basé sur les résultats de 2019) a montré une amélioration par rapport aux chiffres de l'année précédente, l'écart de rémunération médian passant de 31,8 à 30,6 % et l'écart de rémunération moyen de 33,9 à 32,7 %. Chubb a également obtenu une note globale de 94/100 dans son rapport 2020 sur l'écart de rémunération en France, contre 81 en 2019.

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 l'entreprise à mieux comprendre la composition de son personnel et les tendances en matière de recrutement, de promotion et d'attrition.

Chubb a signé la charte « Race at Work » de Business in the Community en août 2020. Cette initiative, développée en partenariat avec le gouvernement britannique, vise à encourager les entreprises à s'engager publiquement à améliorer les résultats des salariés issus de minorités ethniques sur le lieu de travail. En septembre 2020, 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 outre, une boîte à outils « Race Matters » a été développée au cours de l'année, principalement pour socialiser le contenu éducatif et fournir des conseils et des ressources aux salariés de Chubb. Au-delà de la création d'un espace sûr pour le dialogue, « Race Matters » met à disposition des programmes d'apprentissage et de développement nouveaux et existants pour promouvoir des actions au niveau individuel et de l'équipe. La boîte à outils a été déployée en octobre et une formation sur la maîtrise et la confiance en matière raciale a été dispensée au groupe de direction et à l'équipe des ressources humaines.



## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### *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 de mesures santé et sécurité insuffisantes à l'égard des employés au sein du 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 bureau compte un responsable chargé de suivre les conditions sur le lieu de travail et de signaler tout problème éventuel. 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, ce comité se réunit lui aussi chaque trimestre pour déterminer la meilleure façon de remédier aux problèmes et veiller à ce que le programme de santé et de sécurité soit amélioré d'une année à l'autre.

#### 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 mettre en danger les salariés.

Les risques en matière de santé et de sécurité ont été évalués dans 11 bureaux de CEG SE en 2019. En 2020, il a été décidé qu'afin de limiter l'exposition des salariés et des sous-traitants de CEG SE au Covid-19, les visiteurs non essentiels des sites des bureaux seraient restreints. Cette politique temporaire a eu pour effet secondaire de suspendre les évaluations des risques en matière de santé et de sécurité sur le site. Par conséquent, aucun ICP pour ce risque n'est disponible pour 2020.

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 Covid-19 se concrétisait. Dès février 2020, des restrictions de déplacement et des périodes de quarantaine volontaire obligatoires ont été imposées. Des protocoles de travail à domicile ont été mis en œuvre pour tous les bureaux en mars, dans un premier temps sur une base limitée avant d'être étendus à une présence dans les bureaux essentiels nécessitant une présence physique. L'étendue des restrictions était modulable en fonction du taux d'infection local.

Pour soutenir l'effort de travail à domicile, les salariés de CEG SE se sont vus 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.



## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### II Un assureur durable axé sur les questions environnementales

L'environnement est une priorité absolue pour Chubb. Chubb, en tant qu'acteur majeur mondial d'assurance IARD, considère que le bien-être de notre société repose sur un environnement sain qu'une philosophie adéquate 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. En raison de sa présence dans 54 pays et territoires, les modèles commerciaux et opérationnels de Chubb sont exposés au plein impact du changement climatique mondial. Chubb s'engage à développer des produits d'assurance et des services de gestion des risques qui facilitent les solutions basées sur le marché aux problèmes actuels et futurs liés à l'environnement et au climat.

Chubb fait de la durabilité et de la préservation une priorité importante, intégrant l'environnementalisme dans de nombreux aspects de son activité, qu'il s'agisse de ses produits et services, de ses activités quotidiennes, ainsi que dans ses engagements philanthropiques.

Chubb s'efforce d'apporter sa contribution en tant que gestionnaire 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

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 2020, 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.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### ***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 peut présenter un risque pour la performance à long terme, 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 gestionnaire de la Terre se reflète dans la politique de l'entreprise 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 à ses 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'assurera 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.

#### Résultats et ICP

Chubb est en voie de remplir ces objectifs.

Le nombre d'investissements détenus par CEG SE dans des entreprises qui tirent plus de 30 % de leurs revenus de l'extraction ou de la production d'énergie à base de charbon a chuté de dix fin 2019 à deux fin 2020. Au 31 décembre 2019, les entreprises houillères représentaient 0,17 % de la valeur de marché totale des investissements de CEG SE. Ce chiffre était de 0,05 % fin 2020.

### ***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 promeut 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. CEG SE a prévu d'augmenter son portefeuille de risque environnemental de 7 % en 2020.

#### Politique

Chubb s'engage à développer des produits d'assurance et des services de gestion des risques qui facilitent les solutions basées sur le marché aux problèmes actuels et futurs liés à l'environnement et au climat. Chubb a été précurseur dans la conception de solutions d'assurance durables en matière environnementale comprenant des garanties concernant les risques liés à l'exploitation, aux responsabilités de l'entrepreneur en cas de pollution, aux projets d'énergies renouvelables, de technologies propres et de dépollution, ainsi que des services de conseil en « construction de bâtiments écologiques » et une garantie des biens permettant une reconstruction plus écologique après un sinistre. Le rôle de Chubb dans

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

L'atténuation des risques liés à la chaîne d'approvisionnement et aux activités mondiales, grâce à ses services d'ingénierie des risques, aide les entreprises à identifier les expositions aux risques liés au climat et fournit une expertise en gestion des risques pour aider à gérer les défis environnementaux causés par le changement climatique.

### 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, et qui apportent une contribution significative aux causes environnementales. Chubb 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 atteint 59 millions de dollars en 2020, soit une hausse de 6 % par rapport aux chiffres de 2019.

### ***Risque 2.3 : Les politiques environnementales en place sont inadaptées pour répondre aux risques et aux préoccupations d'ordre environnemental, y compris l'utilisation durable des ressources ainsi que pour prévenir la pollution***

#### 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 engagé en faveur de l'environnement et a mis en place des politiques visant à réduire les émissions de GES par le biais de projets d'optimisation du parc immobilier et d'efficacité énergétique, à réduire les déchets et à améliorer la durabilité de ses activités.

#### Politique

CEG SE s'est engagée envers la politique officielle de réduction des émissions de GES adoptée par Chubb. En juin 2020, Chubb a annoncé avoir atteint son objectif à court terme de réduction de ses émissions de GES de 20 % sur une base absolue d'ici 2025. À la fin de l'année 2019, les émissions de GES de Chubb ont été réduites de 22 % par rapport à la base de référence de 2016. L'entreprise continue de poursuivre son objectif à long terme de réduction de ses émissions absolues de GES de 40 % d'ici 2035. Ces deux objectifs scientifiques sont conformes à la limite de deux degrés Celsius fixée par l'accord de Paris sur le climat.

L'entreprise a atteint son objectif en combinant l'optimisation du portefeuille immobilier et les projets d'efficacité énergétique. Chubb met 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. Chubb continuera d'utiliser cette approche pour atteindre son objectif de réduction de 40 % des GES d'ici 2035, ce qui équivaut à 45 000 tonnes métriques de CO<sub>2</sub> par an. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de Chubb.

#### Actions

Le siège français de CEG SE est situé dans la tour Carpe Diem à Paris. La tour bénéficie de la certification Leed Platinum (Leadership in Energy and Environmental Design) pour la façade et les structures (version 2.0). 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.

Chubb a adopté les énergies renouvelables naturelles comme principales sources d'énergie pour son portefeuille immobilier au Royaume-Uni. Les émissions de GES de Chubb ont ainsi été réduites grâce au déploiement des énergies renouvelables naturelles qui ont permis de renoncer aux sources d'énergie à base de combustibles fossiles. Chubb étend à présent cette pratique à ses bureaux en Europe continentale. Dans ses bureaux espagnols, Chubb a entrepris depuis 2018 de ne plus se fournir en électricité produite à partir de combustibles fossiles.

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.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

Depuis 2017, tous les documents relatifs aux contrats d'assurance Dommages et Responsabilité civile 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 et, depuis janvier 2020, l'intégralité du papier acheté pour les bureaux d'Europe continentale est un mélange à 100 % de matières recyclées et durables certifiées FSC.

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 poubelles de bureau ont été supprimées afin que les déchets soient placés dans les bons conteneurs.

### Résultats et ICP

Émissions de CO<sub>2</sub>e : 3 592 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub>e) pour CEG SE

- Émissions de périmètre 1 : 1 630 tCO<sub>2</sub>e
- Émissions de périmètre 2 – basées sur le marché : 1 171 tCO<sub>2</sub>e
- Émissions de périmètre 3 – déplacements professionnels – transport aérien : 791 tCO<sub>2</sub>e

CO<sub>2</sub>e par salarié de CEG SE : 1,0 tCO<sub>2</sub>e (équivalent 2019 : 2,5 tCO<sub>2</sub>e)

Classement CDP 2020 de « B » (2019 : « B »)

Il convient de noter que la réduction significative, d'une année sur l'autre des chiffres des émissions de CO<sub>2</sub>e par salarié reflète principalement l'impact des mesures de confinement et des fermetures de bureaux associées dans la région. Ce résultat n'est donc pas nécessairement révélateur d'une nouvelle tendance.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### III Citoyenneté d'entreprise

Chubb parraine et soutient un large éventail d'activités citoyennes. La Fondation internationale Chubb a versé plus de 100 millions de dollars au cours des dix dernières années, principalement en soutien aux initiatives en faveur de l'environnement, aux initiatives en matière d'éducation et à la prestation de services de santé aux populations défavorisées. Chubb s'implique activement dans les questions de politique publique, les initiatives en faveur de la diversité et les pratiques de bonne gouvernance. Les engagements de Chubb en matière de citoyenneté reflètent les principes fondamentaux qui figurent au cœur de notre culture : Opportunités, Solutions et Communauté.

- **Opportunités** : Dans le cadre des activités citoyennes de Chubb, des opportunités sont créées en procurant les outils et les conditions nécessaires à l'épanouissement des personnes et des communautés. C'est pourquoi l'engagement citoyen met l'accent sur l'éducation. À l'instar des possibilités de formation proposées à ses salariés, Chubb soutient les efforts visant à fournir des compétences techniques et une formation aux personnes sous-employées et à améliorer l'enseignement dans les régions où les besoins sont importants.
- **Solutions** : Chubb est une entreprise dans laquelle rien n'est impossible. Les problèmes sont identifiés, les compétences et capacités d'analyse sont mises à contribution pour trouver une solution, puis les résultats sont examinés. Cette démarche intervient lorsque le groupe Chubb crée de nouveaux produits d'assurance, de même que lorsqu'il élabore de nouvelles initiatives citoyennes.
- **Communauté** : Chubb sait que sa puissance et son succès reposent sur un esprit de collaboration. Par le biais de ses activités citoyennes, Chubb vise à bâtir et à pérenniser des communautés au-delà de l'entreprise, que ce soit dans son voisinage, dans les villes, dans les pays ou à travers le monde. Chubb vise également à établir des relations avec les principales parties prenantes, notamment les établissements d'enseignement, les associations de protection de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations locales, par le biais d'actions de partenariat ou de parrainage.

En avril 2020, en réponse à la pandémie de coronavirus, Chubb a annoncé son engagement à verser 10 millions de dollars en soutien aux efforts de secours dans le cadre de la pandémie. L'aide apportée par l'entreprise, financée par l'intermédiaire de la Fondation de bienfaisance de Chubb, a été attribuée à plusieurs organisations partenaires partout dans le monde afin de fournir des ressources essentielles dans les régions où les besoins sont les plus urgents, notamment des organisations fournissant du matériel médical et des fournitures médicales d'urgence à des établissements de santé ainsi qu'à des banques alimentaires destinées aux communautés afin d'aider les personnes ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie. Chubb a également soutenu d'autres initiatives du secteur visant à ralentir la propagation du coronavirus ainsi que son incidence sur les populations et l'économie au travers de subventions supplémentaires.

En Europe, 2,9 millions de dollars ont été alloués par Chubb à l'aide d'urgence dans le cadre de la pandémie notamment par des dons à FareShare - le réseau national de banques alimentaires caritatives du Royaume-Uni, au Global FoodBanking Network - une entreprise qui fournit des subventions directes aux banques alimentaires en Europe, et à d'autres initiatives d'associations du secteur de l'assurance.

#### ***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 Chubb International Foundation et du Chubb Community Support Committee, principalement dans les domaines de l'éducation, de la lutte contre la pauvreté, de la santé et de l'environnement. Les salariés de Chubb participent également à un certain nombre de

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

programmes locaux de bénévolat et d'initiatives personnelles de collecte de fonds que l'entreprise soutient par le biais d'un programme de contributions caritatives.

### Actions

Chubb est membre de l'Insurance Industry Charitable Foundation et le principal sponsor de l'East End Community Foundation au Royaume-Uni, qui a contribué cette année à financer des Winter Care Packages (colis à destination des personnes âgées et vulnérables) pour la communauté locale. L'entreprise soutient également le programme communautaire de Lloyd's qui a œuvré en association avec le Tower Hamlets Education Business Partnership pour fournir des livres aux enfants de la région de Londres pendant la pandémie. CEG SE continue de soutenir activement l'association caritative Smart Works, qui habille et forme des femmes sans emploi pour les préparer à des entretiens d'embauche. En plus de contributions monétaires, un accompagnement aux entretiens est proposé en personne et virtuellement tout au long de l'année.

« Charity at Chubb », le comité caritatif européen de Chubb, a pour mission est de créer l'impact caritatif le plus favorable et le plus pertinent, en accord avec les stratégies de Chubb en matière de responsabilité sociale d'entreprise, de diversité et d'inclusion. En 2020, Charity at Chubb a versé plus de 100 000 dollars de dons liés au Covid-19 à des causes louables dans toute la région. Parmi ces dons, un don de 25 000 dollars notamment a été effectué au Trussell Trust au Royaume-Uni pour soutenir son réseau national de plus de 1 200 centres de banques alimentaires qui fournissent une aide alimentaire d'urgence et un soutien à des personnes en situation de pauvreté. Chubb a également fait un don de 25 000 dollars à l'appel urgent Covid-19 de NHS Charities Together, pour soutenir le personnel, les bénévoles et les patients de la NHS touchés par le Covid-19. Parmi les autres bénéficiaires figurent ZWIC (Zerg na Werk in Coronazorg) aux Pays-Bas, SOS Barnbyar dans les pays nordiques, Caritas en Espagne, Presidenzia del Consignio del Ministri en Italie et Barnados en Irlande.

Les salariés de Chubb s'engagent à aider les communautés dans lesquelles ils travaillent. Parmi les exemples d'activités spécifiques entreprises en 2020, citons une collecte virtuelle d'œufs de Pâques en faveur d'Action for Children, la « Hoodie Run », au cours de laquelle 67 personnes dans les pays nordiques ont participé à une course/marche de 5 ou 10 km en portant des vêtements aux couleurs de Chubb, ce qui a permis de récolter 10 000 euros pour SOS Villages d'enfants, et des matinées café virtuelles et « en direct » en Écosse et en Irlande au profit de Macmillan et des hospices locaux. Le « Chubb Hairy Caterpillar Club » a également collecté plus de 12 000 livres sterling pendant le « Movember » pour sensibiliser aux problèmes de santé des hommes, notamment la prévention du suicide, le cancer de la prostate et le cancer des testicules, et les collègues de Zurich ont fait des dons à des organisations caritatives, notamment Kinderdorf Pestalozzi, Pfarrer Sieber Stiftung et Stiftung Lebensfreude. Il y a également eu des contributions individuelles, notamment un rasage de tête sponsorisé en faveur de la Motor Neuron Disease Association, un défi de 10 000 pas par jour pour Insurance United Against Dementia, un mouvement de la Alzheimer's Society créé et soutenu par des leaders du secteur de l'assurance, et un défi d'Elliptigo de 120 km pour St Anne's Hospice à Manchester. Les salariés de Chubb ont également entrepris diverses activités liées au Covid-19, notamment l'enregistrement d'une vidéo de la chanson « Together » afin de collecter des fonds pour soutenir le Dynamo Camp, le premier camp de thérapie récréative en Italie spécialement structuré pour accueillir les enfants malades en thérapie ou en période post-hospitalisation. En outre, les salariés du Royaume-Uni ont participé à une initiative appelée « NHS Scrubs », qui consistait à coudre des blouses pour les travailleurs clés de la NHS dans les hôpitaux locaux afin de pallier la pénurie de vêtements de protection due à la demande croissante d'équipements de protection individuelle (EPI).

### Résultats et ICP

En plus des contributions de la Fondation de bienfaisance de Chubb, CEG SE a fait don d'un total de 212 372 euros à des causes caritatives en 2020. Cela représente une légère baisse par rapport à la contribution de 2019, qui s'élevait à 227 000 euros ; l'écart est principalement lié à des effets de change et reflète le renforcement de l'euro par rapport au dollar américain en décembre 2020 par rapport à décembre 2019.

CEG SE a soutenu 67 organisations caritatives et bonnes causes à travers l'Europe en 2020, contre 70 en 2019. La baisse du nombre d'organisations caritatives individuelles soutenues est liée au don de 100 000 dollars lié au Covid-19 versé à sept organisations caritatives à travers l'Europe, qui a entraîné une hausse des dépenses par organisation caritative par rapport aux années précédentes.

## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### 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 gestion de la criminalité financière, soutenu par le code de conduite de Chubb, est 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. 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 réduire 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 sur la criminalité financière comprenant notamment des modules sur les mesures de sanctions, la lutte contre la corruption et le blanchiment des 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



## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

auxquels Chubb est exposée. Les informations de gestion fournies permettent à CEG SE de gérer le risque de criminalité 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 2020, le taux d'achèvement de la formation sur la criminalité financière est de 91 %, contre 86 % en 2019. En 2020, 33 cas de criminalité financière ont été signalés à CEG SE, contre 18 en 2019. L'augmentation reflète un changement de réglementation avec l'inclusion des cas de cyber-rançon/extorsion pour 2020, qui étaient au nombre de 11.

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

Chubb a une tolérance zéro pour 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. Depuis 2021, Chubb vise à atteindre un taux de participation 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 ainsi qu'à des discussions régulières 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. Aucun incident lié à la facilitation de l'évasion fiscale n'a été signalé en 2020.

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. En raison de l'introduction relativement récente de ce module de formation, les chiffres d'achèvement pour 2020 ne sont pas disponibles, mais les ICP seront publiés pour 2021.



## Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2020

---

### 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. Sur tous les sites où Chubb opère et dans le cadre de ses activités, Chubb ne tolère aucune violation des droits de l'homme. 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 activement le Pacte mondial des Nations unies (« le Pacte »), l'initiative mondiale la plus importante 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 le 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, lorsque la législation locale le permet ;
- Lors d'une passation de marché, obligation contractuelles 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
- Actions adéquates engagées lorsqu'un problème potentiel est identifié.

##### Résultats et ICP

93 % des salariés actifs de CEG SE ont suivi la formation sur le Code de conduite de Chubb requise avant la fin de l'année 2020. Ce pourcentage est légèrement inférieur au résultat de 94 % atteint en 2019. 100 % des 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 2020

---

### 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, posant ainsi les bases de l'investissement et de la croissance à long terme. Chubb s'engage à promouvoir et à préserver cette conception de l'État de droit.

L'objectif du « Rule of Law Fund » de Chubb est de promouvoir l'État de droit dans le monde en soutenant des projets qui construisent et renforcent les institutions juridiques. Par le biais du Fonds, Chubb 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 « Rule of Law Fund » de Chubb a soutenu 62 projets visant à faire promouvoir l'État de droit dans le monde, avec des subventions totalisant plus de 1,6 millions de dollars. Il s'agit désormais d'un engagement global de l'entreprise, qui reflète l'importance de l'État de droit pour l'entreprise, ses salariés, ses clients et les communautés.

Voici quelques exemples de projets spécifiques soutenus en 2020 :

- Réforme mondiale du droit des réfugiés par le biais du Vance Centre for International Justice, qui travaille avec un ensemble de défenseurs des réfugiés, d'universitaires et d'avocats pour élaborer un programme de réforme du droit des réfugiés afin de garantir que les politiques et les lois relatives aux réfugiés soient conformes à l'État de droit. Les rapports actuels sur les abus dont sont victimes les réfugiés, exacerbés par les réponses à la pandémie, soulignent l'urgence de ce travail.
- Des initiatives de justice raciale telles que :
  - Equal Justice USA, qui vise à améliorer la confiance et l'équité dans la police de proximité aux États-Unis en étendant le programme de formation de la police de Newark « From Trauma to Trust » à d'autres villes des États-Unis ;
  - Community Legal Services à Philadelphie, qui vise à réformer la législation sur les licences professionnelles qui empêche souvent les personnes ayant des délits mineurs inscrits dans leur casier judiciaire d'obtenir des licences professionnelles dans des domaines sans rapport avec leur infraction et qui affectent de manière disproportionnée les communautés minoritaires pauvres ; et
  - Le Pennsylvania Innocence Project, qui vise à lutter contre les disparités raciales dans le système de justice pénale.
- D'autres initiatives en Asie et en Afrique, notamment :
  - Financement de la Max Planck Foundation for International Peace and the Rule of Law afin de soutenir le plan stratégique de la Cour suprême du Myanmar visant à améliorer la qualité du système judiciaire ; et
  - Financement du Coram Children's Legal Centre qui, en partenariat avec l'UNICEF, s'efforce de renforcer les lois sur la protection des enfants contre la violence en Indonésie, de renforcer les droits des enfants dans le système de justice pénale aux Philippines, et de former les formateurs judiciaires aux nouvelles règles des tribunaux des affaires familiales du Nigéria afin d'aider à mettre les tribunaux des affaires familiales en conformité avec les normes relatives aux droits de l'enfant.

**Rapport environnemental, social et de gouvernance  
31 décembre 2020**

---

Chubb continue d'accroître son impact dans ce domaine par le biais d'un partenariat avec le secteur privé qui réunit un groupe croissant d'entreprises, dont Walmart, Chevron, Novartis et d'autres, en vue de multiplier les activités liées à l'état de droit à travers le monde. Ce partenariat a été salué par l'ONU comme étant actuellement l'une des plus importantes initiatives en faveur de l'état de droit dans le secteur privé.

Des informations supplémentaires sont disponibles dans le rapport annuel du Rule of Law Fund de Chubb, disponible sur le site Internet de Chubb.