

Rapport environnemental, social et de gouvernance

Chubb European Group SE

CHUBB®

31 décembre 2022

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

NUMÉRO D'IMMATRICULATION : 450 327 374 RCS Nanterre

**Responsabilité sociale de l'entreprise - Présentation
au 31 décembre 2022**

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 en Europe continentale, au Royaume-Uni et en Irlande.

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

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

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

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

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

Modèle économique



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

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, les capacités numériques, la distribution et le service, et la pertinence aux yeux des clients et des courtiers. La société bénéficie du savoir-faire reconnu de ses souscripteurs en matière de risques, d'une approche disciplinée en matière de souscription et d'une présence régionale qui permet aux courtiers et aux clients d'accéder rapidement aux décideurs de Chubb.

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

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Stratégie en matière de responsabilité sociale

Chubb est une entreprise mondiale dynamique et résolument tournée vers l'avenir, qui s'engage en faveur d'une citoyenneté responsable. La citoyenneté d'entreprise est au cœur de Chubb - dans la façon dont nous pratiquons notre métier d'assureur, dans la façon dont nous travaillons ensemble pour servir nos clients, dans la façon dont nous nous traitons les uns les autres et dans la façon dont nous travaillons pour contribuer à un monde meilleur pour nos communautés et notre planète.

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. Sa stratégie de souscription consiste à gérer les risques en appliquant une tarification et une sélection des risques cohérentes et disciplinées. Cette stratégie, associée à la souscription d'un certain nombre de lignes de produits moins cycliques, a permis à Chubb de renforcer la flexibilité et la stabilité de ses activités et de maintenir un portefeuille rentable à travers les différents cycles de marché.

Chubb offre une protection contre les risques qui permet aux particuliers comme aux entreprises de se développer et de prospérer. Son approche de la gouvernance d'entreprise est un aspect important de son comportement et contribue à atténuer et à gérer les risques en définissant des règles claires en matière de contrôle et de responsabilité pour la direction et le conseil d'administration. Le conseil d'administration de Chubb impose des normes rigoureuses à ses salariés, dirigeants et administrateurs. Les politiques de gouvernance de l'entreprise sont alignées et conformes aux règles de la SEC, aux normes de cotation du NYSE, à la législation suisse et aux meilleures pratiques d'entreprise.

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

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

Les avantages comparatifs de Chubb

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

En tant que compagnie d'assurance mondiale présente dans 54 pays et territoires, Chubb offre des contrats d'assurance IARD aux particuliers et aux entreprises, des contrats d'assurance accidents aux particuliers, des complémentaires santé, des contrats de réassurance et d'assurance-vie à un éventail très diversifié de clients. En tant que société de souscription, elle évalue et gère les risques avec clairvoyance et discipline. Elle gère et indemnise les sinistres rapidement et avec objectivité.

La compréhension de Chubb des cultures locales et des caractéristiques démographiques, économiques et sociales uniques des différents pays, communautés et régions constitue une force déterminante. Il en va de même pour la culture de Chubb, qui repose sur des valeurs, des expériences et des priorités communes ainsi que sur la diversité de son personnel. Animée par une attitude positive, Chubb pratique son métier avec précision et passion, en appliquant des normes exigeantes, en

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

respectant et valorisant les différences, et en tenant ses engagements. La société s'efforce d'offrir un environnement très performant, valorisant et inclusif, qui attire et fidélise les meilleurs talents, et obtient les meilleurs résultats pour les clients et les partenaires commerciaux. Elle a une vision unifiée pour accomplir de grandes choses, servir la société et rendre le monde meilleur.

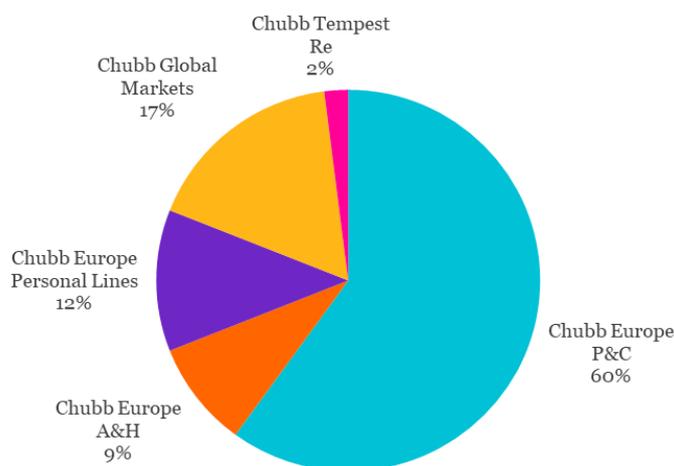
Ressources Chubb

Les sociétés opérationnelles de Chubb mettent les capacités mondiales du groupe au service des clients locaux, profitant de ses compétences 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 en Europe continentale, au Royaume-Uni et en Irlande. Elle apporte une contribution majeure à Chubb, générant environ 12 % des primes brutes émises globales du groupe en 2022.

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

CEG SE a émis 6 014 millions d'euros de primes brutes en 2021 (contre 5 463 millions d'euros en 2021), réparties entre les principales catégories suivantes :



Autres indicateurs financiers importants :

- Actifs : au 31 décembre 2022, CEG SE détenait 11 563 millions d'euros d'actifs, tels qu'évalués conformément à Solvabilité II
- Solvabilité : les fonds propres de la société aux fins de Solvabilité II s'élevaient à 2 806 millions d'euros ; le ratio de solvabilité était de 177 %
- 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.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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.

Les collaborateurs de CEG SE sont définis comme étant les personnes disposant d'un contrat de travail avec CEG SE ou sa succursale britannique, ou d'un contrat de travail conjoint avec la succursale britannique de CEG SE et Chubb Services UK Limited. Au 31 décembre 2022, CEG SE employait 3 805 personnes (contre 3 604 en 2021) dans 20 pays. Chubb considère ses collaborateurs comme son principal atout et vise activement à attirer, recruter et conserver son vivier de talents. La société a ainsi créé un lieu de travail fondé sur des valeurs qui favorisent l'inclusion 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 2022 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 2022

L'approche de CEG SE en matière de responsabilité sociale

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

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

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, de la promotion de la pratique d'activités sportives et des conventions collectives conclues et de leur impact sur les performances économiques et les conditions de travail des salariés.

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

Stratégie de CEG SE	Principaux risques identifiés
ENTREPRISE DE CONFIANCE ET EMPLOYEUR RESPONSABLE	N° 1.1 Le risque que les comportements des salariés dans la conduite de leurs activités ne soient pas conformes à la position de Chubb en matière de responsabilité sociale
	N° 1.2 Le risque que le niveau d'engagement et de participation des salariés soit insuffisant
	N° 1.3 Le risque que les structures de rémunération et d'intéressement soient jugées inappropriées, peu attrayantes et entraînent des comportements indésirables
	N° 1.4 Le risque que l'incapacité à recruter des personnes suffisamment talentueuses et compétentes, et le caractère insuffisant ou inapproprié des possibilités de formation freinent le développement professionnel du personnel existant
	N° 1.5 Le risque que le bien-être physique et mental des salariés ne soit pas suffisamment pris en compte
	N° 1.6 Le risque que le lieu de travail offre un environnement propice aux inégalités et à la discrimination
	N° 1.7 Le risque que les dangers pour la santé et la sécurité, y compris la santé au travail, ne soient pas gérés efficacement
	N° 1.8 Le risque que la confidentialité et la sécurité des données ne soient pas gérées efficacement
ASSUREUR PÉRENNE	N° 2.1 Le risque que l'entreprise ne tienne pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution par ses politiques de souscription et d'investissement
	N° 2.2 Le risque que l'entreprise ne tienne pas suffisamment compte de la manière dont elle peut contribuer aux mesures de prévention, de réduction ou de traitement de la pollution au travers des activités commerciales de ses clients

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2022

	N° 2.3 Le risque que les politiques environnementales en place soient inadéquates pour faire face aux risques environnementaux concernés, prévenir la pollution et répondre aux préoccupations telles que l'utilisation durable des ressources
ENTREPRISE CITOYENNE ENGAGÉE	N° 3.1 Le risque qu'une place insuffisante soit accordée aux engagements sociétaux de l'entreprise en matière de développement durable au sein des communautés dans lesquelles elle évolue, notamment au travers d'actions caritatives
LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ FINANCIÈRE	N° 4.1 Le risque que les mesures prises pour prévenir la criminalité financière et la corruption soient inadéquates
	N° 4.2 Le risque que les mesures prises pour prévenir l'évasion fiscale soient inadéquates
PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME	N° 5.1 Le risque que la prévention des violations des droits de l'homme, y compris l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains, ne soit pas suffisamment prise en compte

Les évaluations entreprises ces deux dernières années ont pris en compte les effets de la pandémie mondiale, et notamment l'impact que les confinements peuvent avoir sur l'organisation du temps de travail. Le retour au bureau et la mise en œuvre d'un modèle de travail hybride en 2022 ont permis de réduire l'importance de ce risque. À sa place, un nouveau risque plus global a été intégré, qui prend en compte le bien-être physique et mental des salariés (N° 1.5). Ce risque concerne la persistance des effets de la Covid-19, la nécessité de promouvoir les activités physiques auprès des salariés et les conséquences potentielles de la crise actuelle du coût de la vie.

Les politiques, mesures, résultats et indicateurs clés de performance 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 2022

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 collaborateurs ont le sentiment de pouvoir réaliser leur plein potentiel et sont reconnus pour leurs contributions. Chubb a créé un lieu de travail fondé sur ses valeurs, lesquelles favorisent l'inclusion et l'égalité des chances pour tous, valorisent la participation des salariés, encouragent leur développement professionnel et veillent à leur bien-être.

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

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

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

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

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

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

Afin de garantir le respect du Code de conduite de Chubb, les nouvelles recrues sont tenues de suivre une formation à ce sujet dans le cadre de leur intégration. 98 % des salariés recrutés en 2022 ont suivi la formation relative au Code de conduite exigée avant le 31 décembre 2022.

Le personnel existant est tenu de signer une attestation annuelle d'adhésion au code, réaffirmant son engagement en faveur d'un comportement éthique et garantissant qu'il reste conscient des attentes de CEG SE. 95 % des salariés de CEG SE en activité ont rempli l'attestation annuelle d'adhésion au Code de conduite de Chubb requise avant la fin de l'année 2022, un chiffre conforme aux 95 % rapportés pour l'année 2021. 100 % des salariés de CEG SE qui ont suivi cette formation et signé l'attestation se sont engagés à respecter le Code de conduite de Chubb.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

Chubb a conscience de l'importance de l'engagement des salariés et de leur participation au processus décisionnel de l'entreprise. Des stratégies de communication inefficaces présentent le risque de démotiver les salariés et de ne pas être en mesure de retenir les personnes talentueuses. Chubb s'engage à satisfaire ses salariés et à favoriser leur bien-être physique et mental. Chubb dispose d'un programme de communication structuré à l'intention de ses collaborateurs. L'entreprise évalue régulièrement les principaux éléments de ce programme par le biais de retours d'information et de sondages auprès des collaborateurs. CEG SE vise à atteindre un taux de satisfaction supérieur à 85 %.

Politiques

Un comité d'entreprise européen est en place pour accroître l'engagement des salariés et améliorer la prise de décision de la direction. Le comité d'entreprise européen représente tous les salariés de CEG SE au sein de l'Espace économique européen (« EEE »), y compris au Royaume-Uni. Un forum de consultation des salariés présente notamment l'avantage d'améliorer le processus décisionnel de la direction, de contribuer au développement d'un sentiment de confiance accru et de renforcer la communication au sein du personnel. Il facilite également la compréhension par les salariés des décisions prises par la direction et de la manière dont elles sont prises, et les sensibilise aux ambitions, objectifs et performances de l'entreprise. Quatre réunions ont eu lieu en 2022 et les différents pays sont en train de nommer leurs membres pour 2023/24.

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

Actions, résultats et ICP

L'entreprise mène régulièrement des enquêtes internationales sur l'engagement des salariés, mais la dernière a été réalisée en 2019, principalement en raison des difficultés liées à la pandémie de Covid-19. Chubb entend relancer les enquêtes auprès des salariés en 2023, éventuellement sous la forme de sondages éclairés qui pourront être personnalisés par région plutôt que d'une enquête mondiale pleinement intégrée.

Cette année, nous avons organisé deux forums de discussion en direct avec les salariés (retransmis en février et en novembre) dans toute la région. La participation a été élevée : 1 592 collaborateurs de Chubb de la région EMEA ont assisté en direct au forum de février et 234 collègues ont regardé la retransmission en différé ; les chiffres étaient encore meilleurs pour l'événement de novembre, qui a réuni 1 777 participants en direct et 369 spectateurs en différé. Ces forums de discussion ont été bien accueillis, environ 90 % des personnes interrogées après l'événement ayant déclaré qu'elles n'avaient pas perdu leur temps lors du forum de février et qu'elles recommanderaient probablement, ou très probablement, l'événement à un collègue. Le taux de satisfaction est passé à plus de 97 % pour l'événement de novembre.

Nous avons également lancé et testé un nouveau canal d'engagement auprès des salariés en août, intitulé #ChubbStories, qui a été bien accueilli et consulté plus de 800 fois, et dont certains segments ont été diffusés lors du forum de discussion. Cette année, nous avons également organisé pour la première fois une semaine régionale de bénévolat : baptisé « Week of Giving » (Semaine de la Générosité), cet événement a réuni plus de 800 collègues qui ont participé à diverses activités associatives et caritatives du 8 au 15 octobre.

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

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

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

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

Actions

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

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

Résultats et ICP

En 2022, 45 attestations de MRT existants ont été délivrées et 10 nouveaux MRT ont signé un document attestant de leur accord avec le dispositif de malus pour l'année civile 2021. Toutes les primes de rémunération variable des MRT versées en 2021 sont conformes aux exigences de Solvabilité II (c'est-à-dire qu'au moins 40 % de la rémunération variable totale est différée soit sous forme d'actions, soit sous forme de prime en espèces différée).

751 salariés étaient à des grades éligibles pour recevoir une rémunération variable différée en 2022, dont en moyenne 39 % de la rémunération variable a été reçue sous la forme d'une prime différée. En moyenne, 48 % de la rémunération variable

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022**

a été perçue sous forme de primée différé pour les MRT et 38 % pour les non-MRT éligibles, ce qui est supérieur aux exigences de Solvabilité II. Aucun événement de malus n'a été identifié pour être proposé au Conseil d'administration pour des ajustements de malus en 2022 ou au cours d'une année antérieure.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

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

Actions

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

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

En 2022, comme en 2021, les statistiques de CEG SE en matière de formation comprennent toutes les catégories de formation, à savoir les sessions en personne ou virtuelles internes et externes, les formations obligatoires à la conformité et les modules d'apprentissage en ligne. En 2022, les salariés ont suivi 55 085 heures (soit 7 869 jours) de formation, avec une moyenne de 14,5 heures de formation par salarié. Ces statistiques incluent 2 176 jours de formation interne en présentiel ou en classe virtuelle en 2022, soit une hausse de 29 % par rapport aux 1 687 jours comptabilisés en 2021.

367 séances de formation interne ont été organisées durant l'année, soit une hausse de 39,5 % (263 titres de formation) par rapport au chiffre de 2021. Avec l'évolution de l'entreprise vers un environnement de travail plus hybride, certains programmes, comme les programmes de développement des talents et les programmes sur mesure, spécifiques à certains services, ont été dispensés sous forme de modules en présentiel, entraînant ainsi une hausse du nombre d'heures de formation. Notre collaboration plus étroite avec nos différentes unités opérationnelles a permis d'accroître le niveau de soutien à la formation, ce qui s'est traduit par un plus grand nombre de formations dans ce domaine.

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022**

L'entreprise a commencé à mettre davantage l'accent sur le recrutement en début de carrière par le biais de ses programmes Chubb Academy en Europe continentale et au Royaume-Uni, ce qui a permis de mettre en place des programmes sur mesure destinés à soutenir les salariés qui rejoignent Chubb en début de carrière, tant en matière de formation technique que de formation externe et de développement personnel.

Nous avons également poursuivi la mise en œuvre de nos programmes de formation en matière de gestion et de vente ainsi que de nos masterclasses courtes et ciblées en matière de développement personnel et de gestion, que nous mettons à la disposition de tous les salariés en mode virtuel afin de les soutenir dans tous les aspects de leur travail.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

Risque 1.5 : Le risque que le bien-être physique et mental des salariés ne soit pas suffisamment pris en compte

En dehors des risques professionnels directs, le bien-être des salariés a souvent tendance à être négligé, notamment en ce qui concerne le potentiel de stress lié au travail et d'autres problèmes de santé mentale. La crise actuelle du coût de la vie risque fort d'exacerber ces problèmes, les salariés redoutant les effets concrets de la hausse des prix.

Objectif

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

Politique

En 2022, Chubb a mis en place un dispositif de travail hybride pour ses employés. Il offre une certaine flexibilité aux salariés de CEG SE en leur permettant de répartir librement leur travail entre domicile et bureau. Les séances de bien-être ont continué à être organisées à distance afin de garantir un accès à tous les salariés quel que soit leur lieu de travail.

Actions

Un certain nombre d'initiatives ont été menées au cours de l'année pour continuer à soutenir la santé et le bien-être des salariés dans l'ensemble de CEG SE. En 2022, l'un des domaines d'action privilégiés a été le bien-être financier des salariés, compte tenu de l'impact de la crise du coût de la vie, du resserrement des conditions financières et des effets persistants de la pandémie de Covid-19 sur l'économie. Des séances consacrées à la santé mentale ont également été organisées en 2022 sur des thèmes clés comme la pleine conscience, l'anxiété et les situations stressantes.

Résultats et ICP

35 ateliers « Bien-être » axés sur la santé mentale et physique ont été organisés en 2022 à travers CEG SE. Ce chiffre est inférieur aux 44 ateliers organisés en 2021, les salariés ayant dû s'adapter à un retour à la normale après la pandémie et s'étant peut-être quelque peu lassés des webinaires. Cette situation a également contribué à une diminution du nombre moyen de participants à chaque séance, qui est passé de 44 en 2021 à 14 en 2022.

Il a été établi que les préoccupations financières avaient un effet préjudiciable sur la santé. Un programme d'éducation financière spécifique au Royaume-Uni visant à aider les salariés à gérer leur bien-être financier a de nouveau été mené en 2022. Dans la mesure où les supports utilisés par le prestataire concernaient spécifiquement la législation et les pratiques financières du Royaume-Uni, ces séances ont uniquement été proposées aux collaborateurs britanniques. Au total, 351 salariés ont participé à 22 séances couvrant 9 sujets différents liés à la finance, dont « Débuter son parcours d'investissement », « Planification financière » et « Crise du coût de la vie ». Le Net Promotor Score (taux de recommandation net), qui mesure l'expérience et la satisfaction du client et pour lequel une note supérieure à zéro indique un résultat positif, a atteint 51, ce qui constitue un résultat très satisfaisant. Compte tenu des difficultés financières auxquelles ils ont été confrontés du fait de la flambée des prix alimentaires et de l'énergie, de l'envolée de l'inflation et de la crise du coût de la vie, quelques séances de sensibilisation aux questions financières ont également été organisées dans la région EMEA pour accompagner les salariés au second semestre 2022.

Une banque d'information continue a été mise à la disposition des collaborateurs sur l'Intranet de l'entreprise. Ces informations concernaient le bien-être physique, avec des webinaires et des ressources portant sur des sujets comme le cancer du col de l'utérus, la santé masculine, la santé cardiaque et la gestion de l'anxiété.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

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

Sa démarche repose sur trois principes fondamentaux :

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

Actions

Au dernier trimestre 2022, Chubb a nommé un nouveau responsable de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion chargé d'examiner et de mettre à jour la stratégie DE&I en vigueur pour CEG SE et l'ensemble de la région EMEA, et de travailler avec nos dirigeants pour veiller à ce que l'inclusion soit pleinement intégrée dans nos activités et dans la manière dont nous les menons au sein de Chubb. Des actions sont déjà en cours pour :

- Améliorer les données et les analyses – en vue de guider les actions et de suivre les progrès accomplis.
- Clarifier les responsabilités – afin que chacun sache clairement quel est son rôle
- Sensibiliser et renforcer les capacités – afin que chacun soit équipé et ait les moyens d'agir
- Appliquer le prisme de l'inclusion – aux politiques, processus et décisions

Les employés de Chubb continuent de bénéficier d'une communauté de « DE&I Connectors » (« DICE ») qui contribuent au déploiement des priorités DE&I et de bien-être à l'échelle locale.

CEG SE dispose également de quatre réseaux dirigés par des salariés : Réseau pour l'égalité des sexes, Réseau de parents et d'aidants, Sensibilisation culturelle et Pride. Un nouveau réseau consacré au handicap est prévu début 2023. Chaque réseau est parrainé par un membre de la direction.

Chubb est conscient du rôle primordial que jouent les dirigeants, les responsables et les salariés dans la création et le maintien d'un lieu de travail inclusif. En 2022, plusieurs initiatives ont été introduites pour les aider dans cette tâche, et d'autres sont prévues pour l'année à venir.

Chubb continue de prendre des mesures ciblées pour soutenir les salariés sous-représentés. Suite à Chubb Start, un programme mis en œuvre en 2020/2021 ciblant les femmes en début de carrière, Chubb a introduit en 2022 un nouveau

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

programme baptisé CARE Advocacy qui vise à accompagner les collaborateurs à haut potentiel issus des minorités ethniques dans l'évolution de leur carrière.

Résultats et ICP

La communauté DICE compte actuellement 45 salariés répartis dans 12 pays. En 2022, Chubb a organisé cinq réunions à l'intention des membres de la communauté DICE afin de faire le point sur les activités menées au niveau central et à l'échelle locale et d'échanger idées et bonnes pratiques.

Outre les événements organisés au plan local par DICE, les salariés de Chubb ont eu l'occasion de participer à diverses activités DE&I tout au long de 2022. Les Réseaux Salariés ont organisé périodiquement des manifestations destinées aux salariés de CEG SE, portant sur un large éventail de sujets et sous différentes formes : rencontres informelles et partage d'expériences autour d'un café, tables rondes virtuelles réunissant des intervenants internes et externes, ou encore ateliers interactifs ponctuant le calendrier DE&I de dates importantes.

Chubb a également lancé deux nouveaux ateliers sur la diversité et l'inclusion en 2022. L'atelier « Conduite de Leadership » explore l'influence et l'impact que les dirigeants et les responsables ont sur la définition et l'animation de la culture, ainsi que la manière dont les interactions quotidiennes dictent le comportement des personnes. Depuis son lancement fin 2022, cet atelier a réuni 39 participants de CEG SE. L'atelier « Travailler dans un environnement multiculturel » est accessible à tous les salariés. Depuis son lancement, lui aussi fin 2022, 33 participants de CEG SE ont renforcé leurs connaissances et leur compréhension de la gestion des différences culturelles. Le déploiement de ces deux ateliers se poursuivra en 2023.

Chubb a de nouveau été l'un des principaux parrains internationaux du Dive In Festival, qui a rassemblé près de 34 000 participants dans le monde entier. Ce festival a proposé 150 événements à travers le monde, dont 35 soutenus par Chubb. Plus de 1 800 inscriptions provenant de salariés de Chubb à travers l'organisation ont été enregistrées.

En 2020/2021, 22 collaboratrices ont participé à « Chubb Start », un programme visant à soutenir le développement continu des femmes en début de carrière en leur transmettant les compétences et capacités nécessaires à leur réussite durable au sein de Chubb. Quatre d'entre elles ont été promues en 2022, venant s'ajouter aux quatre collaboratrices déjà promues en 2021. Parallèlement à ce programme de soutien aux femmes en début de carrière, notre programme de parrainage régional EMEA compte actuellement 5 collaboratrices à haut potentiel de CEG SE.

Le programme CARE Advocacy a été lancé en mars 2022. Sur les cinq protégés de CEG SE issus de minorités ethniques qui ont participé au programme, deux ont opéré des changements de carrière importants au sein de Chubb et un a été promu depuis le lancement du programme.

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.

Le rapport 2021 de Chubb sur les inégalités de salaires hommes-femmes au Royaume-Uni (basé sur les résultats de 2020) a révélé un écart de rémunération médian et un écart de rémunération moyen pour la succursale britannique de CEG SE de 29,1 % et 31 % respectivement. Les résultats équivalents communiqués dans le rapport 2020 sur les inégalités de salaires hommes-femmes au Royaume-Uni (basé sur les résultats de 2019) faisaient état d'un écart de rémunération médian et d'un écart de rémunération moyen de 30,6 % et 30,3 % respectivement.

Chubb a également obtenu une note globale de 94/100 dans son rapport 2022 sur les inégalités de salaires hommes-femmes en France (contre 83 points en 2021).

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

Chubb s'engage à assurer la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble de son personnel et a mis en place une politique de santé et de sécurité (« H&S »). Une structure de gouvernance à plusieurs niveaux permet de garantir que les problèmes survenant à n'importe quel échelon de l'organisation peuvent être transmis à ceux qui ont la capacité d'y remédier. Chaque bureau compte un responsable chargé de surveiller la situation et de signaler tout problème éventuel. En règle générale, les représentants se réunissent chaque trimestre pour échanger les meilleures pratiques entre les divers bureaux de Chubb et poser des questions au Responsable régional de la Santé et de la Sécurité. Les questions ne pouvant être résolues sont transmises au Comité de pilotage Santé et Sécurité, qui siège deux fois par an et qui est composé de hauts représentants de l'entreprise et d'experts, pour déterminer la meilleure façon de remédier aux éventuels problèmes et veiller à ce que le programme de santé et de sécurité soit amélioré d'une année sur l'autre. Un soutien ponctuel est proposé en dehors des réunions officielles.

Actions, résultats et ICP

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

20 évaluations des risques santé et sécurité ou des risques d'incendie ont été menées dans 18 bureaux de CEG SE en 2022, soit 39 % du nombre total de bureaux CEG SE (hors Ukraine). Les inspections ont porté aussi bien sur des enquêtes d'auto-évaluation de la sécurité des sites que sur des évaluations des risques d'assurance ou encore sur des rapports de santé et sécurité indépendants. Toute action identifiée à la suite d'une évaluation ou d'une inspection est consignée et attribuée à un membre du personnel compétent, puis fait l'objet d'un suivi afin d'en contrôler la mise en œuvre. Les actions identifiées comme prioritaires sont transmises au Comité de pilotage Santé et Sécurité.

Seules deux inspections santé et sécurité ont été menées en 2021 en raison des restrictions imposées aux visiteurs non essentiels dans les bureaux de CEG SE dues à la pandémie de Covid-19, entraînant une suspension temporaire des inspections santé et sécurité sur le terrain.

Afin de protéger les salariés de CEG SE, de nombreuses restrictions ont été mises en place à mesure que les effets de la Covid-19 se sont concrétisés en 2020. À partir du T2 2022, certaines restrictions, comme celles concernant les déplacements, les périodes de confinement obligatoire et les tests de dépistage obligatoires, ont commencé à être levées conformément aux orientations des autorités locales. La plupart des restrictions jusqu'alors imposées ont été remplacées par des mesures volontaires sur la base d'une approche fondée sur le bon sens.

CEG SE poursuit son approche de flexibilité du travail et les salariés se voient proposer des équipements à utiliser à domicile. Parmi eux figurent 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 2022

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

Objectif

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

Politique

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

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

Actions, résultats et ICP

Un programme formel de sensibilisation et de formation au RGPD est piloté par la fonction Conformité et le Bureau de la protection des données de CEG SE. Il comprend notamment une formation en ligne obligatoire sur la protection des données, qui est dispensée chaque année à tous les collaborateurs. Cette formation, qui comprend plusieurs modules différents diffusés en 2021 et 2022, a obtenu un taux d'achèvement de 87 % en décembre 2022. Une formation en ligne sur la cybersécurité et les informations obligatoires est également dispensée à tous les salariés chaque année. Cette formation, qui fait partie du cycle 2021/2022 (qui a débuté en juillet 2021), affiche un taux d'achèvement de 98 %.

Un inventaire des traitements de données (inventaire des données) est géré conformément aux exigences énoncées à l'article 30 du RGPD. Il couvre 149 activités de traitement clés en Europe et au Royaume-Uni, y compris, entre autres, les catégories de données à caractère personnel, les catégories de personnes concernées, la base légale de traitement, les informations concernant le lieu où les données sont conservées, les transferts internationaux ou vers un pays tiers.

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

Un délégué à la protection des données (« DPD ») est formellement désigné, soutenu par un bureau doté en personnel, et directement placé sous l'autorité du Directeur mondial de la protection de la vie privée de Chubb et du Directeur juridique régional. L'autorité française responsable de la protection des données (CNIL) est formellement désignée comme étant l'autorité de réglementation chef de file de CEG SE au sein de l'UE. Un rapport officiel est remis chaque trimestre par le DPD au Comité de direction et au Comité d'audit et de gestion des risques de CEG SE. Des Champions des données sont mis en place au sein de chaque unité opérationnelle et pays, afin de s'assurer que la responsabilité de la conformité est assumée au niveau fonctionnel et national. Une formation spécifique au rôle est dispensée aux Champions des données

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

qui, à leur tour, ont pour mission de répercuter la sensibilisation sur leurs équipes. L'audit réglementaire annuel est assuré par le DPD au Portugal, conformément aux exigences légales locales. Le DPD joue un rôle essentiel en offrant en permanence à la société la garantie d'atténuer les risques / de répondre efficacement aux préoccupations que les personnes concernées ou une autorité de contrôle pourraient avoir.

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

L'équipe responsable de la sécurité de l'information, dirigée par le Responsable régional de la Sécurité de l'Information, supervise et met en œuvre des contrôles d'accès et de sécurité complémentaires (p. ex. chiffrement et « tokenisation », le cas échéant), conformément aux principes de protection des données. CEG SE se conforme au Plan mondial d'intervention de Chubb en cas d'incident lié à la sécurité des données. Ce plan a été enrichi pour répondre aux exigences spécifiques du régime de signalement des violations de données à caractère personnel du RGPD. Des exercices spécifiques visant à évaluer la résistance de CEG SE aux cyberattaques, ainsi que sa capacité à réagir et à se relever de tels événements, sont menés dans le cadre du mécanisme de contrôle.

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

II Un assureur pérenne axé sur les questions environnementales

Chubb reconnaît qu'il lui incombe de fournir des solutions qui aident ses clients à gérer les risques environnementaux, de réduire son propre impact sur l'environnement et d'apporter une contribution significative aux causes environnementales. Chubb, qui compte parmi les plus grandes compagnies d'assurance IARD au monde, considère que le bien-être de notre société dépend d'un environnement sain et que toute éthique appropriée se doit de rechercher un équilibre durable entre développement et préservation.

Les points suivants sont pris en compte :

- 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

En avril 2022, Chubb a publié sa Politique en matière de changement climatique, laquelle résume la démarche de l'entreprise en faveur de la transition vers une économie neutre en carbone, ainsi que ses actions et ses engagements en matière de climat, y compris ses engagements spécifiques concernant les combustibles fossiles. Chubb produit également un Rapport annuel sur les informations financières liées au climat qui se base sur le cadre de reporting du Groupe de travail sur les informations financières liées au climat (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) et qui décrit tous les aspects du programme et des initiatives de l'entreprise sur le plan environnemental.

Ces deux documents sont disponibles sur le site Internet de Chubb (accessible via <https://about.chubb.com/citizenship/environment.html>)

Chubb continue à œuvrer activement au développement des compétences du secteur de l'assurance en matière d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à ses effets. Chubb est membre du Pacte mondial des Nations unies, le plus grand projet de développement durable des entreprises au monde. Chubb s'est formellement engagée 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 est en outre signataire de l'initiative ClimateWise, un groupe mondial d'acteurs majeurs du secteur de l'assurance basé au Royaume-Uni qui, en collaboration avec l'université de Cambridge, mène des actions de lutte contre les risques liés au changement climatique. Enfin, Chubb est à la fois membre de la Business Roundtable, qui soutient les actions collectives visant à réduire les émissions de GES à l'échelle mondiale, et du Comité des phénomènes extrêmes (Extreme Event Committee) de la Reinsurance Association of America, qui se consacre à l'amélioration de la modélisation des catastrophes au regard du changement climatique.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

L'intégration insuffisante des politiques en matière d'environnement et de changement climatique dans les processus de souscription et d'investissement pourrait présenter un risque pour la performance à long terme de Chubb, en raison de l'exposition aux risques physiques, et pour l'évaluation des actifs, en raison du risque de transition.

Chubb soutient l'objectif de transition mondiale vers une économie neutre en carbone d'ici à 2050. Chubb reconnaît la menace existentielle que fait peser le réchauffement climatique et la nécessité de s'affranchir de la dépendance aux combustibles fossiles qui y contribuent par leurs émissions de CO₂. Chubb reconnaît en outre que la transition vers une économie neutre en carbone doit se faire de manière ordonnée et perturber le moins possible les activités sociales et économiques modernes. À ce titre, Chubb s'efforcera d'encourager la transition à travers ses offres de produits et de services et par le biais de ses décisions sur certains risques de souscription et d'investissement.

CEG SE entend respecter les dispositions concernant le charbon et les sables bitumineux figurant dans les politiques de souscription et d'investissement publiées par Chubb.

Politique

Chubb a pris des mesures significatives pour lutter contre le changement climatique, notamment en imposant des limites en matière de souscription et d'investissement dans le charbon et les sables bitumineux.

Politique de souscription

Le 1er juillet 2019, Chubb a publié sa Politique en matière de charbon, qui concerne les centrales électriques alimentées au charbon, les mines de charbon et les entreprises de services aux collectivités et de production d'électricité. Cette politique énonce les points suivants :

- Chubb n'assurera pas les risques liés à la construction et à l'exploitation de nouvelles centrales au charbon ;
- Chubb n'assurera pas les nouveaux risques des entreprises qui tirent plus de 30 % de leurs revenus de l'extraction du charbon thermique et cessera progressivement de couvrir les risques existants des entreprises qui dépassent ce seuil d'ici à fin 2022 ; et
- Chubb n'assurera pas les nouveaux risques des entreprises dont la production d'énergie provient à plus de 30 % du charbon et cessera progressivement de couvrir les risques existants des entreprises qui dépassent ce seuil à compter de 2022 (compte tenu de la viabilité des sources d'énergie de substitution dans la région concernée).

En 2022, Chubb s'est également engagé à ne plus assurer les risques liés aux projets d'exploitation minière directe ou d'extraction et de traitement in situ du bitume provenant des sables bitumineux. Chubb continuera d'évaluer sa couverture des industries à forte intensité de carbone ainsi que leurs stratégies de transition vers une économie moins carbonée.

Politique d'investissement

Depuis le 1er juillet 2019, Chubb ne réalise plus 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 dont la production d'énergie provient à plus de 30 % du charbon. Chubb fait appel à des gérants externes chargés de gérer et d'exécuter les stratégies du portefeuille d'investissement de l'entreprise. Des instructions sont communiquées à ces gérants afin qu'ils respectent les politiques d'investissement de Chubb relatives au climat, y compris la limite de 30 % sur la production d'énergie et l'exploitation minière liées au charbon. Chubb élabore actuellement des stratégies d'investissement visant à accroître ses investissements dans des entreprises présentes dans les secteurs des énergies de substitution et des technologies propres.

Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022

Actions, résultats et ICP

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

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

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 trois fin 2021 à un fin 2022. Au 31 décembre 2022, les entreprises houillères représentaient 0,006 % de la valeur de marché totale des investissements de CEG SE. Ce chiffre était de 0,056 % fin 2021.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

En tant qu'assureur de premier plan, Chubb peut proposer des produits d'assurance novateurs et des solutions d'ingénierie des risques innovantes aux entreprises confrontées aux défis posés par le risque climatique. Chubb fournit des solutions qui aident les clients à gérer les risques environnementaux, à réduire leur impact sur l'environnement, à limiter les risques de pollution et à procéder aux travaux de dépollution, le cas échéant. CEG SE offre un large éventail de garanties contre les risques environnementaux : responsabilité civile en cas de pollution des sites, responsabilité civile des entrepreneurs en cas de pollution, protection de l'environnement et protection de l'environnement liée aux énergies renouvelables.

Grâce à l'amélioration de la modélisation et des données relatives à des risques spécifiques, la société est en mesure de prendre davantage de risques, en particulier pour les clients qui s'adaptent à l'évolution des conditions en atténuant leur risque. En 2022, CEG SE prévoit d'accroître de 7 % son portefeuille de risques environnementaux pour l'activité de détail.

Politique

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

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

Actions, résultats et ICP

La transition vers la neutralité carbone, qui dépend en grande partie du développement de sources d'énergie de substitution et d'autres technologies, conduit à la planification et à la construction de projets d'énergie renouvelable à travers le monde, et notamment à la fabrication de panneaux solaires, d'éoliennes et de composants d'éoliennes.

Les primes brutes liées au risque environnemental émises par CEG SE ont dépassé les objectifs du plan, atteignant 74 millions USD en 2022, soit une hausse de 12 % par rapport aux primes de l'année précédente en dollars constants.

Chubb propose également, par le biais de son programme d'assurance sectorielle « Clean Tech », une série de garanties destinées aux clients qui créent de nouvelles technologies et favorisent l'innovation, ainsi que des solutions d'assurance sur mesure pour les biens et les revenus d'entreprise. Les clients peuvent être des producteurs d'énergies renouvelables et de substitution, des fabricants de logiciels et de matériel, y compris dans le domaine des technologies d'efficacité énergétique et de réseaux intelligents, des entreprises émergentes, y compris en phase de recherche et développement, avec un accent sur les bio-renouvelables, ou encore des fabricants et des prestataires de services, notamment des fabricants de pièces détachées ou des distributeurs soutenant les technologies propres, les producteurs d'énergies renouvelables et le transport propre.

En 2021, Chubb a lancé une offre axée sur les parcs éoliens offshore afin de soutenir les fournisseurs d'énergie verte tout au long du processus de gestion de ses parcs, depuis le développement et la construction du projet jusqu'à la production d'énergie. Ce produit offre des garanties pour la construction, les retards de mise en service, l'exploitation et les interruptions d'exploitation. Les clients peuvent également accéder aux services d'ingénierie des risques de Chubb.

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022**

En juillet 2022, la société a lancé une nouvelle initiative commerciale intitulée « Global Climate Practice » qui vise à développer les capacités et les compétences de Chubb dans le soutien aux clients qui contribuent à la transition vers une économie neutre en carbone.

Cette initiative, qui associe l'ingénierie des risques et les compétences de Chubb en matière de souscription technique, vise à identifier de nouvelles opportunités de souscription dans le domaine des technologies propres dans le but d'améliorer la résilience climatique des clients ou de réduire leur exposition aux impacts d'une transition vers une économie bas carbone.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Objectif

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

Politique

Chubb a adopté une politique officielle de réduction de ses émissions de GES envers laquelle CEG SE s'est engagée. Les politiques visant à réduire les émissions portent notamment sur l'optimisation du parc immobilier, les projets d'efficacité énergétique, la réduction des déchets et l'amélioration de la durabilité de ses activités, y compris l'augmentation du recyclage.

Chubb communique ses indicateurs et ses objectifs en matière d'émissions dans son Rapport sur les informations financières liées au climat. La méthode de calcul est basée sur le protocole GES du World Resources Institute et du World Business Council for Sustainable Development (WRI/ WBCSD) relatif à la collecte et à l'analyse des données concernant les émissions de GES des périmètres 1 et 2 et de certaines émissions de périmètre 3, et est soumise au contrôle d'un tiers conformément à la norme ISO 14064-3.

Chubb communique également ses données concernant ses émissions de GES et ses activités associées au Carbon Disclosure Project (CDP), une organisation internationale à but non lucratif qui gère le programme mondial de déclaration des émissions de gaz à effet de serre le plus fréquemment employé. Chubb publie chaque année sa note au classement du programme de lutte contre le changement climatique du CDP.

Actions

Fin 2021, Chubb a atteint son objectif concernant les émissions de GES de périmètres 1 et 2 en les réduisant de 49 % par rapport à l'année 2016 de référence grâce à la conjonction des mesures suivantes : optimisation du portefeuille immobilier, projets d'efficacité énergétique et achat d'électricité d'origine renouvelable.

En 2021, Chubb s'est engagé à atteindre la neutralité carbone pour ses propres activités mondiales (émissions de périmètres 1 et 2) d'ici à fin 2022 et est en bonne voie d'y parvenir sous l'effet combiné du recours à l'électricité d'origine renouvelable et de l'achat de crédits carbone.

Chubb recourt aux énergies renouvelables naturelles comme principale source d'électricité pour son portefeuille immobilier au Royaume-Uni et ne se fournit plus en électricité d'origine fossile pour ses bureaux espagnols. En 2022, les bureaux de CEG à Madrid et à Francfort ont également opté pour une électricité 100 % verte conformément à la volonté de l'entreprise d'étendre cette pratique à un plus grand nombre de ses bureaux à travers l'Europe continentale.

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

Dans le cadre de la réorganisation des bureaux de Chubb à travers l'Europe visant à faciliter la mise en place de modes d'organisation du travail flexibles, des efforts sont entrepris pour éliminer les plastiques à usage unique et améliorer la gestion des déchets. Tous les bureaux de Chubb au Royaume-Uni, en Irlande et en Europe continentale disposent de centres de traitement et de recyclage pour la collecte du papier carbone, des déchets mixtes et des déchets organiques, l'objectif étant d'augmenter les taux de recyclage dans les bureaux. CEG compte établir un relevé des volumes de recyclage à partir de 2023.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

Résultats et ICP

CEG SE a fait état d'émissions de CO₂e de 4 633 tonnes équivalent CO₂ (tCO₂e), soit une augmentation de 46 % par rapport aux 3 166 tCO₂e enregistrées en 2021. Ce chiffre comprend :

- Émissions de périmètre 1 : 1 717 tCO₂e (2021 : 1 664 tCO₂e)
- Émissions de périmètre 2 – basées sur le marché : 8 tCO₂e (2021 : 1 129 tCO₂e). La réduction en glissement annuel des émissions de périmètre 2 basées sur le marché est due à la hausse des achats d'énergie renouvelable au Royaume-Uni, en Espagne et en Allemagne, comme indiqué plus haut.
- Émissions de périmètre 3 – déplacements professionnels – transport aérien et ferroviaire : 2 909 tCO₂e (2021 (transport aérien uniquement) : 373 tCO₂e). Cette hausse est liée à la reprise des déplacements professionnels depuis la fin de la pandémie. À titre de comparaison, les émissions de périmètre 3 enregistrées en 2019 s'élevaient à 5 202 tCO₂e.

Les critères relatifs aux émissions de périmètre 3 ne sont pas uniformisés d'une année sur l'autre. En conséquence, les chiffres relatifs aux émissions de CO₂e par salarié ont été calculés sur la seule base des émissions de périmètres 1 et 2. Les émissions totales de CO₂e de périmètres 1 et 2 sont de 1 724 tCO₂e pour 2022.

- CO₂e par salarié de CEG SE (périmètres 1 et 2) : 0,45 tCO₂e (équivalent 2021 : 0,77 tCO₂e)

Chubb a conservé sa note « B » au classement CDP en 2022 (2021 : « B »).

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

III Citoyenneté d'entreprise

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

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

Objectif

Chubb reconnaît l'importance de travailler avec les communautés dans lesquelles elle évolue, ce qui pourrait autrement compromettre les intérêts d'individus et d'organisations clés se consacrant au développement communautaire, à l'environnement et à la durabilité. Chubb investit dans ses communautés locales et promeut la culture de l'engagement citoyen afin de fournir des opportunités et des solutions aux communautés au sein desquelles elle évolue. « Charity at Chubb », le comité caritatif européen de Chubb, a pour objectif de verser au moins 200 000 USD par an à des actions de bienfaisance.

Politique

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

Actions

En 2022, Charity at Chubb a continué de parrainer et d'encourager les activités relevant des piliers suivants : communauté et engagement des salariés ; mobilité sociale ; bien-être et promotion de l'intégration des personnes handicapées ; et éducation et jeunesse, même si le comité était également investi d'une mission plus vaste visant à augmenter la collecte de fonds par les salariés et à soutenir un éventail d'organisations caritatives et de communautés en Europe continentale, au Royaume-Uni et en Irlande.

Communauté et engagement des salariés :

Charity at Chubb encourage les salariés à faire du bénévolat au sein de la communauté, que ce soit à titre personnel ou dans le cadre d'un exercice visant à renforcer l'esprit d'équipe. Les salariés bénéficient d'un soutien financier dans le cadre de leurs collectes de fonds au profit d'organisations caritatives, Chubb apportant une contribution équivalente (jusqu'à 1 000 USD) qui permet le plus souvent de doubler le montant des fonds levés.

En 2022, Charity at Chubb a soutenu la première édition de la « Semaine de la Générosité » (Week of Giving), une initiative qui encourage les collaborateurs de CEG SE à donner de leur temps et à soutenir leurs communautés locales. Un large éventail d'activités alignées sur les principes de Charity at Chubb ainsi que sur les enjeux environnementaux ont été proposées, comme des collectes de vêtements, le nettoyage de cours d'eau, le nettoyage de plages, des plantations d'arbres, ou encore une aide dans les banques alimentaires, les hospices, les musées et les exploitations agricoles. Les salariés de Chubb se sont également engagés auprès d'organisations locales qui apportent un soutien aux personnes en situation de handicap.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

L'objectif était d'encourager et de stimuler l'engagement auprès des populations dans les pays où Chubb dispose de bureaux. Les salariés de Chubb ont tissé des liens avec des organisations qui œuvrent en faveur de leurs communautés locales et nombre d'entre eux continuent de soutenir ces organisations caritatives. Cette initiative a eu en outre l'avantage de renforcer l'esprit d'équipe sur le lieu de travail en rapprochant des salariés qui ne se seraient pas croisés en temps normal.

Mobilité sociale :

CEG SE s'est associée à des organisations comme l'Insurance Industry Charitable Foundation (Royaume-Uni), qui joue un rôle de catalyseur pour les dons caritatifs susceptibles de changer la donne et incite les professionnels de l'assurance à œuvrer en faveur de leurs communautés locales. Au cours de la Semaine de la Générosité, Chubb Londres a organisé une rencontre de mise en relation professionnelle au profit de l'organisme de bienfaisance Smart Works, tandis qu'à Manchester, une collecte de vêtements a été organisée pour l'antenne locale de Smart Works. Smart Works est une organisation caritative qui accompagne et offre des vêtements aux femmes dans le cadre de leur préparation à un entretien d'embauche en vue d'un retour à l'emploi.

Chubb soutient le projet Community Computers de Renewal North West, qui vise à doter les chômeurs de longue durée de compétences professionnelles et d'une formation et à aider les citoyens de nos communautés à se connecter grâce à des dons de matériel informatique. Cette initiative a permis de réduire la « fracture numérique » et l'impact sur l'environnement grâce à la réutilisation des équipements. Parmi les précédents bénéficiaires de ces dons d'équipement figure notamment la Vision Foundation.

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

Durant la Semaine de la Générosité, Chubb a collaboré avec un certain nombre d'organisations de bienfaisance qui œuvrent en faveur des personnes en situation de handicap. Les activités proposées étaient destinées aux personnes présentant des troubles sensoriels, une diversité cognitive (neurodiversité) ou un handicap médical plus général. Nos collègues italiens ont apporté un soutien technique lors d'une séance de formation Excel destinée à des jeunes atteints d'autisme de haut niveau ou du syndrome d'Asperger, organisée en partenariat avec l'association caritative Associazione Diesis. En Espagne, nos collègues ont accompagné des adultes handicapés travaillant à la Fondation A La Par dans le cadre d'un atelier d'insertion professionnelle.

Charity at Chubb a œuvré en faveur du bien-être des salariés en leur donnant l'occasion de participer à des activités collectives. Les activités menées pendant la Semaine de la Générosité ont contribué à la fois au bien-être des salariés et à la protection de l'environnement : nettoyage des berges et plantation d'arbres à Munich, nettoyage des plages sur la côte de Lisbonne et soutien aux Jardineurs Sartrouillois, en France, pour le nettoyage des berges de la Seine.

Éducation et jeunesse :

En 2022, CEG SE a poursuivi son partenariat sur 3 ans avec l'association Founders 4 Schools (« F4S »). F4S a été créée pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes en permettant aux éducateurs de faire intervenir en classe des personnalités faisant figure d'exemples dans divers secteurs d'activité. F4S s'appuie sur une plateforme numérique qui favorise les liens et facilite l'accès à ces contacts et ressources pour les communautés à risque. F4S a lancé le fonds Futures4Students pour modifier la trajectoire de la « Génération COVID » dans les communautés les plus à risque au Royaume-Uni. Le partenariat de Chubb aidera et soutiendra ce fonds.

La Semaine de la Générosité a permis de promouvoir de nombreuses activités en faveur de l'éducation et de la jeunesse à Londres, comme la possibilité de participer à titre bénévole au programme Abacus de la Banque d'Angleterre, un programme d'éducation financière destiné à enseigner aux jeunes la gestion de l'argent. Il existe un lien étroit entre le fait d'apprendre à gérer son argent dès le plus jeune âge et le bien-être financier plus tard dans la vie.

Résultats et ICP

CEG SE a versé un total de 257 992 euros à des œuvres de bienfaisance en 2022. Cela représente une hausse de 4 % par rapport à la contribution de 2021, qui s'élevait à 247 339 euros. La société a soutenu 140 organisations caritatives et actions de bienfaisance en Europe en 2022, contre 104 en 2021.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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. Constitué de politiques et procédures du conseil d'administration, le cadre de gestion de la criminalité financière définit l'approche de l'entreprise en matière de gestion du risque de criminalité financière et s'appuie sur le Code de conduite de Chubb. Le cadre de gestion de la criminalité financière définit la démarche de Chubb en matière de gestion du risque de criminalité financière, notamment en ce qui concerne les procédures de gouvernance en place, la façon dont le risque de criminalité financière est évalué, le cadre de contrôle en place et les procédures de surveillance.

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

Objectif

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

Politique

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

Actions

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

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

Surveillance et informations concernant la gestion de la criminalité financière : des rapports détaillés et périodiques concernant la gestion de la criminalité financière sont établis pour permettre à la Direction générale, au Comité d'audit et de gestion des risques et au Conseil d'administration de Chubb de comprendre les risques de criminalité financière

Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022

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 2022, le taux d'achèvement de la formation sur la criminalité financière qui devait être suivie en 2022 atteignait 98 %, contre 96 % en 2021. En 2022, 16 cas de délits financiers non assortis de sanctions ont été signalés, bien que 6 d'entre eux aient été reclassés comme délits non financiers à l'issue d'une enquête plus approfondie. Quinze autres demandes de rançon informatique ont également été signalées durant l'année, ce qui porte le nombre total de signalements à 31. En 2021, ce chiffre s'élevait également à 31.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

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

L'approche de CEG SE en matière de fiscalité est conforme au Code de conduite de Chubb et l'entreprise poursuit une gestion des risques et une gouvernance rigoureuses en ce qui concerne la fiscalité. Seul un faible niveau de risque est acceptable dans ce domaine et la collaboration avec les autorités fiscales est privilégiée. Les procédures de gestion des risques sont révisées en permanence, ce qui garantit que nos contrôles restent solides et efficaces. L'approche de l'entreprise en matière de fiscalité pour les activités de Chubb au Royaume-Uni fait également l'objet d'une publication externe et peut être consultée sur le site Internet de Chubb (<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 disposer de politiques et de procédures adéquates pour empêcher toute facilitation de l'évasion fiscale. CEG SE vise un taux d'achèvement de 100 % parmi les salariés appelés à suivre le programme de formation sur la facilitation de l'évasion fiscale.

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. CEG SE veille à ce que tous les salariés concernés par la législation britannique aient suivi le programme de formation sur la facilitation de l'évasion fiscale.

Actions, résultats et ICP

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

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

La formation a été lancée en 2020. Dans la mesure où il s'agissait d'un nouveau programme, cette formation a été déployée en 2020 et 2021 auprès des salariés de l'entreprise concernés par la législation britannique. En 2022, la formation a été dispensée à toute nouvelle recrue concernée par la législation.

Le module de formation sur l'évasion fiscale destiné aux nouvelles recrues engagées par CEG SE en 2022 a atteint un taux d'achèvement de 99 %. En 2021, la formation a été dispensée aux nouveaux collaborateurs et aux salariés déjà en poste concernés par la législation britannique. Son taux d'achèvement a atteint 98 % en 2021.

Comme en 2021, aucune infraction fiscale n'a été signalée par le biais de la ligne téléphonique destinée aux lanceurs d'alerte en 2022.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

V Promotion des droits de l'homme

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

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

Objectif

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

Politique

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

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

Actions

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

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

**Rapport environnemental, social et de gouvernance
31 décembre 2022**

Résultats et ICP

95 % des salariés de CEG SE en activité ont rempli l'attestation annuelle d'adhésion au Code de conduite de Chubb requise avant la fin de l'année 2022, un chiffre conforme aux 95 % rapportés pour l'année 2021. 100 % des salariés de CEG SE qui ont suivi cette formation et signé l'attestation se sont engagés à respecter le Code de conduite de Chubb.

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

VI État de droit

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

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

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

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

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

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

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les assureurs seront ainsi tenus de publier des ICP en matière de souscription et d'investissement, comme suit :

ICP en matière de souscription	ICP en matière d'investissement
Part des primes brutes provenant des activités vertes	Part des investissements verts
$\text{ICP} = \frac{\text{Primes brutes émises au titre des activités d'assurance ou de réassurance non-vie alignées sur la taxonomie}}{\text{Total des primes brutes émises d'assurance ou de réassurance non-vie}}$	$\text{ICP} = \frac{\text{Investissements destinés à financer des activités liées à la taxonomie}}{\text{Total des investissements}}$

Rapport environnemental, social et de gouvernance 31 décembre 2022

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

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

Informations sur les primes :

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

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

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

Dans ces lignes d'activité, les produits d'assurance incluent généralement une couverture des risques liés aux périls climatiques. Bien que certains produits soient susceptibles de ne pas couvrir de tels risques, nous avons supposé, comme l'an passé, que le montant total des primes brutes émises par ces trois lignes d'activité serait reconnu comme étant éligible à la taxonomie. Les chiffres de l'exercice clos le 31 décembre 2022 sont présentés ci-dessous :

	Primes brutes émises (en milliers d'euros)	% du total des primes non-vie
Activités éligibles à la taxonomie de l'UE	3 055 632	50,81 %
Activités non éligibles à la taxonomie de l'UE	2 958 606	49,19 %
TOTAL DES ACTIVITÉS D'ASSURANCE NON-VIE	6 014 238	100 %

Informations sur les investissements :

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

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

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

Les données suivantes sont basées sur le total des actifs investis de CEG SE au 31 décembre 2022, évalué conformément à Solvabilité II :

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2022

	%	(en milliers d'euros)
Actifs non couverts	70,5 %	4 736 349
<i>Exposition sur des administrations centrales, des banques centrales et des émetteurs supranationaux</i>	11,3 %	761 040
<i>Exposition concernant les produits dérivés</i>	0,1 %	6 657
<i>Exposition sur des entreprises qui ne sont pas tenues de publier des informations au titre de la NFRD / DPEF</i>	59,1 %	3 968 652
Actifs couverts	29,5 %	1 983 066
Total des actifs	100 %	6 719 415

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

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

	%	(en milliers d'euros)
Exposition à des activités éligibles à la taxonomie	13,0 %	258 326
Exposition à des activités non éligibles à la taxonomie	87,0 %	1 724 740
Actifs couverts	100 %	1 983 066

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

Rapport environnemental, social et de gouvernance

31 décembre 2022

Le 9 mars 2022, la Commission européenne a adopté un Acte délégué complémentaire relatif au climat qui porte sur l'inclusion de certaines activités des secteurs du nucléaire et du gaz dans la liste des activités économiques couvertes par la taxonomie de l'UE. Cet Acte été publié au Journal officiel le 15 juillet 2022 et est entré en vigueur le 1er janvier 2023.

Une analyse des investissements par code NAIC figurant dans l'annexe de l'Acte délégué complémentaire relatif au climat a été effectuée et le résultat est présenté ci-dessous conformément aux exigences. L'exposition totale à ces codes NAIC s'élève à 24,8 millions EUR.

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	OUI
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	OUI
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI