

# PUBLICATION D'INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

En pratique



Nous sommes là pour vous. **ethias**

# ORATEURS



**Syl Arnols**

Head Of Human  
Resources



**Effrosyni Lefka**

Head Of Corporate Finance  
& Sustainability



**Yves Leroux**

Délégué du SETCa  
Ethias de Liège

# ETHIAS

Qui sommes-nous?

**3 SIÈGES**  
LIÈGE / HASSELT / EUPEN

**1 180 257**  
CLIENTS B2C

TAUX DE SATISFACTION  
GLOBAL DE 92 %\*

**43 283**  
CLIENTS B2B

TAUX DE SATISFACTION  
GLOBAL DE 93 %\*

**38 BUREAUX RÉGIONAUX**



**63**  
INSPECTEURS  
LOCAUX

EXISTE DEPUIS PLUS DE  
**100 ANS**

**1 946**  
COLLABORATEURS  
(51 % DE FEMMES)

**3<sup>E</sup> ASSUREUR**  
VIE ET NON-VIE  
SUR LE MARCHÉ BELGE

**INSURER FINANCIAL  
STRENGTH**

**A**  
(STRONG POSITIVE  
OUTLOOK)  
FITCH RATINGS (JUN 2024)

 #Klanttevredenheid

 #Menselijk

 #Enthousiasme

 #Engagement

# HISTORIQUE DE LA DURABILITÉ CHEZ ETHIAS

2003

Code d'éthique sociale  
Mise en place du comité d'éthique paritaire

2004

Charte d'engagement d'Ethias dans  
l'économie sociale

2005

Code d'investissement éthique, réexaminé sur  
base annuelle au sein du comité d'éthique

2006

Création de la cellule diversité  
✓ Charte diversité  
✓ 1er rapport sociétal

2007

Label égalité-diversité

2008

Début de la mesure de notre empreinte  
carbone et écologique et plan d'action

2009

Création du groupe de travail RSE

2017

**1<sup>er</sup> rapport non financier**

2019

Trophée du secteur des assurances pour  
notre rapport non financier

2023

✓ Nouvelle stratégie « Wellbeing »  
✓ Mise à jour de la charte DEI  
✓ **1<sup>er</sup> rapport non financier intégré**

# CODE D'ÉTHIQUE SOCIALE

2003

Réconciliation entre activité **économique rentable** et **politique sociale** axée sur l'être humain, à qui la primauté est accordée.

# COMITÉ D'ÉTHIQUE

2003

## Création

A découlé du Label social obtenu pour notre produit assurance incendie.

## Composition

- Organe national et paritaire
- 12 membres représentant la direction  
12 membres représentant les travailleurs, le représentant de l'audit interne, le compliance officer du Groupe Ethias
- Président : CEO

## Mission

- 1re mission : veiller à la conformité des conditions d'attribution du Label social.
- Introduction d'instruments éthiques et d'outils de Responsabilité sociale
- Suivi de ces instruments, puis introduction éventuelle d'améliorations
- Compétence d'avis et de recommandation par rapport au Comité de direction
- Se réunit au moins 1 fois par an

# PREMIER RAPPORT NON FINANCIER



2017

Le comité d'éthique encadre le **développement**, le **suivi** et l'évaluation des **initiatives et projets de RSE** qui sont déployés au sein de toutes nos activités.

Le rapport non financier est né grâce à la collaboration des membres du comité d'éthique d'Ethias et, plus généralement, de tous les collaborateurs d'Ethias et grâce aux **bonnes relations avec les différentes parties prenantes**.

Il est dorénavant abordé **chaque année avec les partenaires sociaux en Conseil d'entreprise spécial**.



# 1<sup>ER</sup> RAPPORT ANNUEL INTÉGRÉ

Rapport annuel 2023 - Vision des Présidents

2023

« Notre stratégie « ESG by design » : lorsque la raison d'être et la performance se rencontrent.

Au-delà des performances économiques, évidemment essentielles pour les entreprises, Ethias intègre dans sa stratégie des objectifs de durabilité et sociétaux dans l'ensemble de ses opérations et activités, et **comme vous le découvrirez dans ce rapport**, l'engagement sociétal est ancré depuis la création d'Ethias... »

« En intégrant la durabilité dans tous les aspects des différents métiers, Ethias renforce sa capacité d'être un acteur solide et responsable au service de la société, créateur d'emplois, mais aussi de solutions pour relever les défis qui se présentent devant chaque citoyen. »

Un premier pas en préparation à la conformité avec la nouvelle directive CSRD

RAPPORT  
ANNUEL  
2023

Nous sommes là pour vous. **ethias**

# ETHIAS, UN ASSUREUR RESPONSABLE

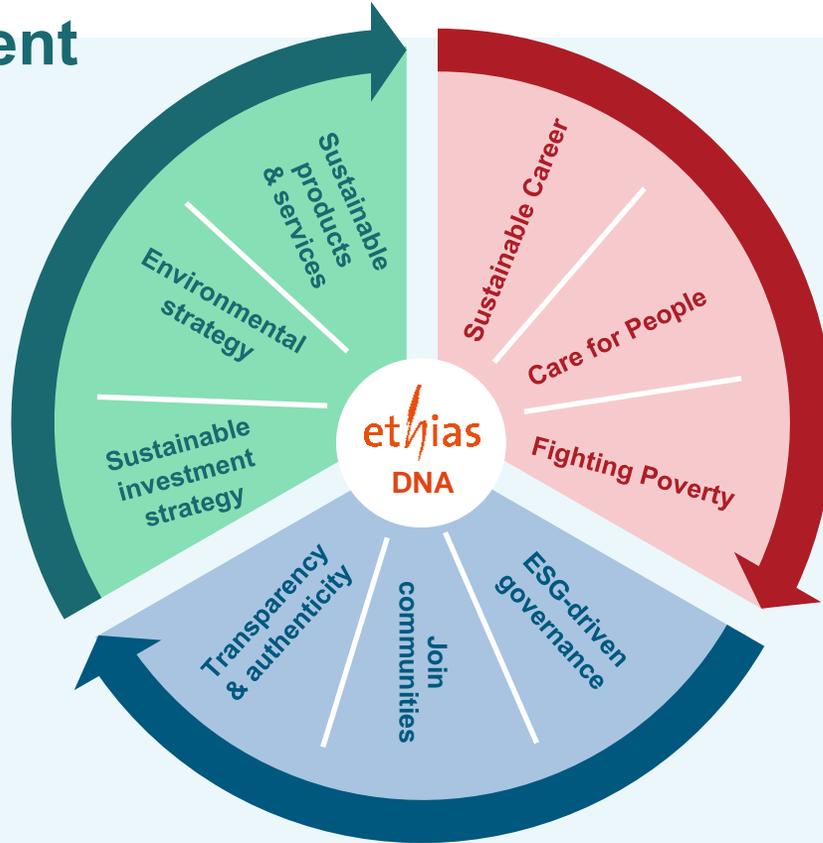
## ESG stratégie et ambitions

### Environment

Fix the basics



Un Plan de Transition Environnemental Ambitieux, tourné vers la réduction de l'impact carbone et vers un impact positif sur la Nature



### Governance

Fix the basics



Une gouvernance forte, en ligne avec une réputation irréprochable

### Social

Leader



Ethias continuera à agir en tant que modèle en termes de responsabilité sociale



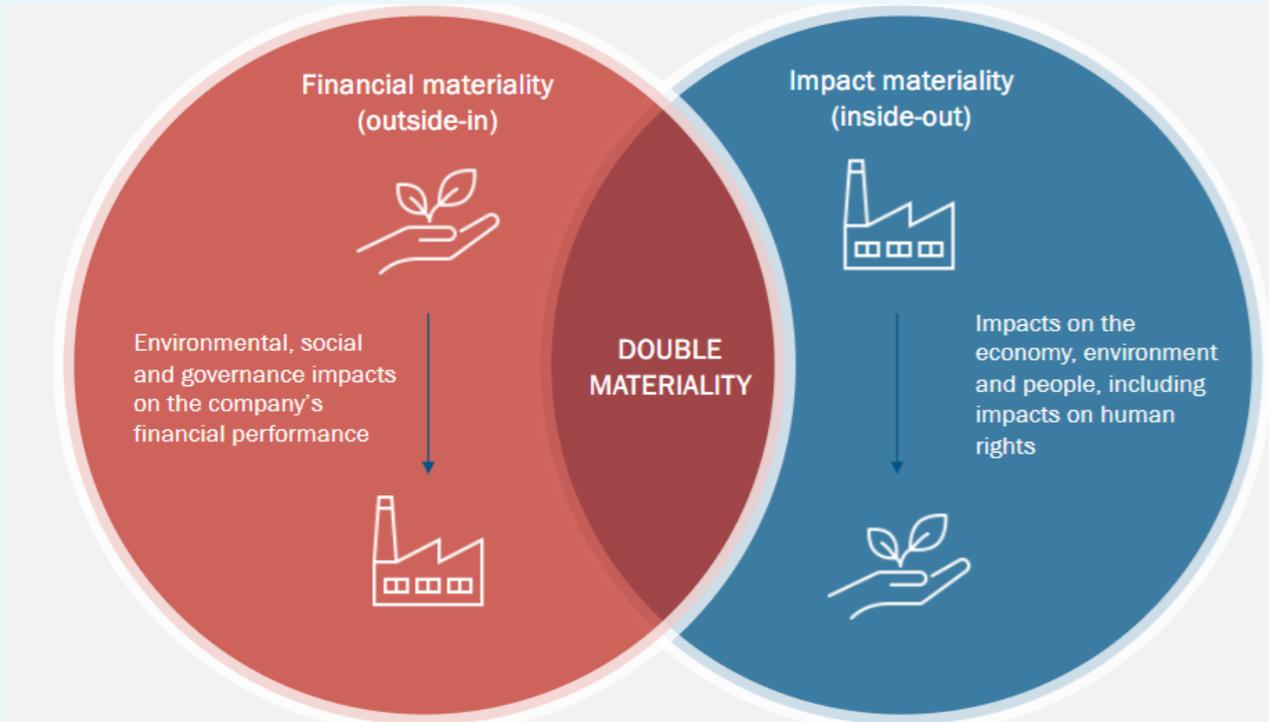
### 10 essentials

1. Transformer et développer des **produits et services durables et innovants**
2. Miser sur la **prévention** pour faire face aux enjeux de durabilité
3. Agir sur le **climat** et viser le **Net Zero**
4. Protéger l'environnement et régénérer les **écosystèmes** et la **biodiversité**
5. Renforcer sa démarche **d'investissement responsable**
6. Créer de l'impact dans la société à travers l'**Ethias Impact Fund**
7. Accueillir chaque personne dans sa **diversité** et sa singularité
8. Faire vivre la durabilité au sein de l'entreprise grâce au **#ReGeneration Movement**
9. Impliquer ses **parties prenantes** dans la mise en œuvre de la stratégie de durabilité
10. Promouvoir la durabilité en rejoignant des **réseaux et communautés d'experts**

# EXERCICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ : LE CONCEPT

Une exigence de la directive Corporate sustainability reporting directive (CSRD) qui entrera en vigueur à partir de l'année 2024 (rapport publié en 2025).

## Double Matérialité



Selon la CSRD, l'entreprise doit publier dans son rapport annuel

- « l'information nécessaire pour comprendre l'impact de **l'entreprise sur des sujets de durabilité**,

= **MATÉRIALITÉ D'IMPACT**

- et l'information nécessaire pour comprendre comment des sujets de durabilité impactent le développement, la performance et la position de l'entreprise »

= **MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE**

→ Un sujet de durabilité est considéré comme matériel selon la double matérialité s'il est matériel du point de vue de l'impact ou du point de vue financier ou des deux.

Ethias a identifié une série de thématiques de durabilité sur la base de normes de référence internationales en raison de leur lien avec le contexte d'Ethias, son secteur d'activités et ses projets stratégiques en cours.

# L'IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES – UNE DÉMARCHE INDISPENSABLE

Une exigence de la directive Corporate sustainability reporting directive (CSRD) qui entrera en vigueur à partir de l'année 2024 (rapport publié en 2025).

Pour confronter ces enjeux, risques et opportunités identifiés à l'avis des parties prenantes, Ethias a identifié les **parties prenantes les plus significatives** à contacter dans le cadre de cet exercice.

## ☐ Internes

- Membres du personnel et syndicats
- Comité de Direction, Conseil d'Administration, actionnaires
- Top Management
- Filiales

## ☐ Externes

- Clients B2C
- Clients B2B
- Fournisseurs
- Partenaires

L'analyse de double matérialité implique **une coopération et un dialogue** avec les différentes parties prenantes. Ce dialogue a été établi au travers d'un **questionnaire en ligne** pour le volet matérialité d'impact.

Les **membres du personnel** ont été incités à participer à l'enquête via une publication sur l'intranet de l'entreprise.

Quant aux **représentants des organisations syndicales d'Ethias**, ils ont été invités à répondre à l'enquête par un message adressé à eux personnellement par le président, Monsieur Philippe Lallemand.

## Parties prenantes



# PARTIE PRENANTE: LES PARTENAIRES SOCIAUX

## Au niveau de l'éthique

Les représentants du personnel sont conviés à de nombreuses réunions où nous pouvons participer à l'élaboration et à la mise à jour du code de conduite de l'entreprise.

Ceci nous permet d'avoir un regard quant au respect des valeurs éthiques que nous prônons.

## Au niveau de l'écologie

Nous pouvons proposer et soutenir des initiatives visant à réduire l'empreinte carbone, comme notamment :

- le passage vers le full électrique au niveau du parc automobile Ethias
- la mobilité douce
- le homeworking
- Participer à et promouvoir un atelier sur le changement climatique

## Au niveau du sociétal

Nous soutenons la politique de diversité et d'inclusion tout en veillant à ce que tous les employés soient traités équitablement quels que soient le sexe, l'âge, les origines, le handicap.

Nous avons également proposé le projet « Mentoring at work » qui permet d'accompagner une personne issue de l'immigration.

# PARTIE PRENANTE: LES PARTENAIRES SOCIAUX

Au niveau de  
l'éthique

Au niveau de  
l'écologie

Au niveau du  
sociétal

En collaborant étroitement sur ces sujets, les représentants du personnel et la direction peuvent non seulement améliorer la réputation de l'entreprise, mais aussi créer un environnement de travail plus sain et plus équitable pour tous les employés.

# Merci

Pour votre attention.

