

Chubb

POWERED BY **API GROUP**

Déclaration de performance extra-financière Chubb France

Année 2022



Sommaire

1 Présentation

1.1 Chubb Fire & Security dans le monde.....	5
1.2 Chubb France : acteur majeur de la sécurité incendie.....	5
1.3 Nos valeurs.....	6
1.4 Notre engagement RSE.....	7
1.5 Modèle d'affaires.....	8
1.6 Mot de la Direction sur les stratégies et perspectives d'avenir.....	10

2 Nos enjeux RSE

2.1 Table des concordances des principaux risques et enjeux extra-financiers.....	12
2.2 Identification des enjeux RSE.....	16

3 Les risques sociaux

3.1 Diversité.....	19
3.2 Formation.....	23
3.3 Engagement et développement.....	26
3.4 Santé et sécurité des collaborateurs.....	31

4 Les risques environnementaux

4.1 Déchets et économie circulaire.....	38
4.2 Emissions de gaz à effet de serre.....	43

5 Les risques sociétaux

5.1 Fournisseurs.....	50
5.2 Satisfaction et protection des clients.....	54
5.3 Ethique, corruption et fiscalité.....	57
5.4 Sécurité informatique et Digitalisation.....	61

6 Table de concordance Objectifs de Développement Durable 65

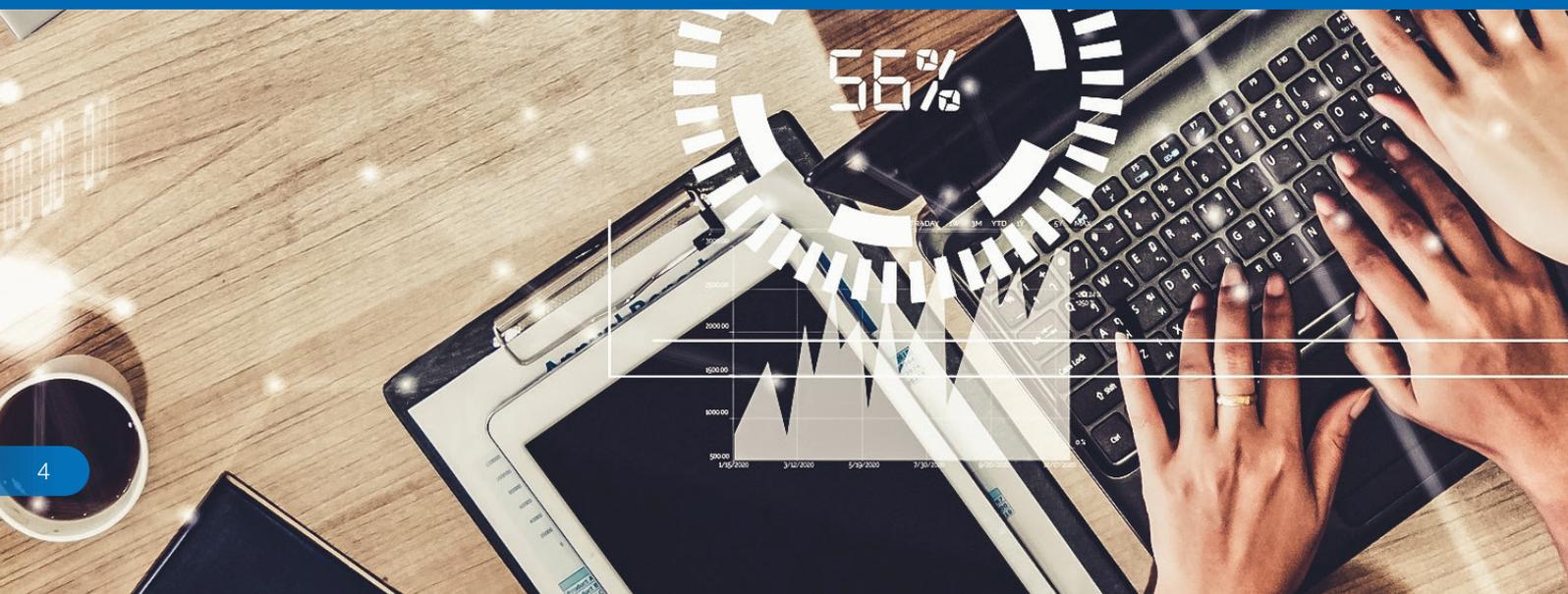
7 Note méthodologique concernant les informations sociales, environnementales et sociétales

7.1 Période couverte.....	69
7.2 Périmètre.....	69
7.3 Indicateurs sociaux.....	69
7.4 Indicateurs environnementaux.....	70
7.5 Indicateurs sociétaux.....	71

8 Annexe : rapport OTI 2022 Chubb France 72



1 Présentation



1.1 Chubb Fire & Security dans le monde

En janvier 2022 la division Chubb Fire & Security, dont fait partie Chubb France, a quitté le groupe Carrier pour rejoindre le groupe API, fournisseur majeur pour les entreprises qui propose des services de sécurité et des services spécialisés. Chubb Fire & Security dans le monde ce sont plus de 12 000 collaborateurs dans plus de 200 agences de proximité implantées dans 17 pays.

Acteur majeur dans le domaine de la sécurité en France, Chubb Fire & Security France est spécialiste de la protection et de la détection incendie (Chubb France et CEMIS) et de la sécurité électronique (Chubb Delta). En France, ce sont près de 4 000 collaborateurs répartis sur environ 90 agences qui servent plus de 300 000 clients.

Chez Chubb France, nos produits et services protègent les personnes et les biens. Notre ambition est d'être le choix numéro 1 des clients en matière de sécurité incendie en France :

- en satisfaisant pleinement nos clients,
- en leur apportant un service de qualité,
- avec des salariés impliqués et compétents.

1.2 Chubb France : acteur majeur de la sécurité incendie

Chubb France est un des acteurs majeurs de la sécurité incendie en France pour les entreprises et les collectivités.

Les solutions apportées par Chubb France couvrent l'installation et la maintenance de moyens de détection incendie, d'extinction automatique ou manuelle, d'évacuation ainsi que le conseil et la formation.

Chubb France accompagne ses clients dans la mise en œuvre de solutions adaptées à toutes les activités et configurations. Par notre expertise, notre expérience, nos gammes étendues de matériels et de services, nous accompagnons nos clients à chaque étape de la vie de leurs installations.

Filiale d'un groupe présent dans de nombreux pays, nous apportons pérennité et innovation, piliers d'une relation saine et sereine.

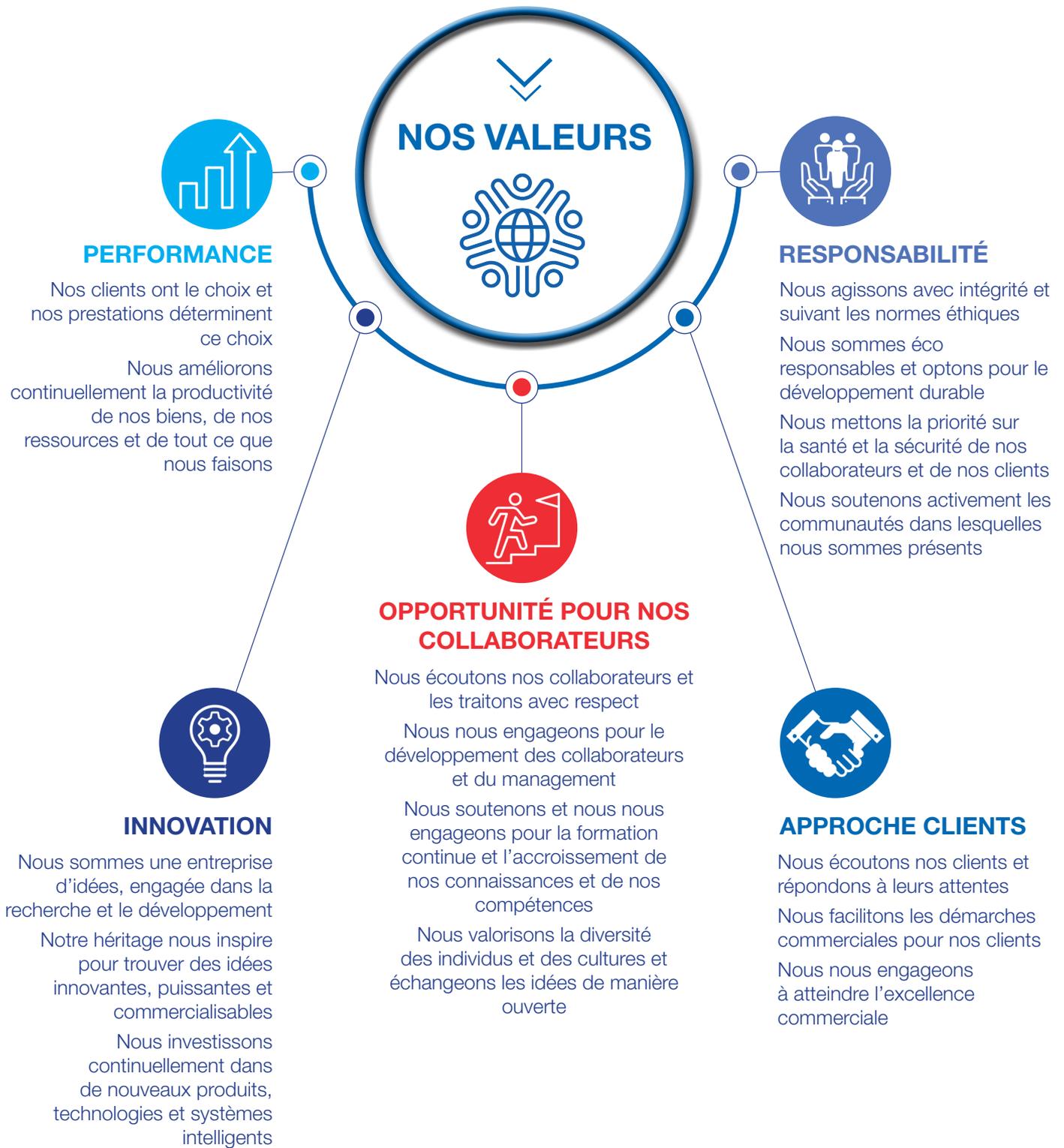
Un réseau national de proximité spécialiste de la sécurité incendie :

Avec ses 2 746 collaborateurs et environ 50 agences réparties sur l'ensemble du territoire, Chubb France assure un service de proximité à ses 250 000 clients dans tous les secteurs d'activité. Notre objectif est de faire bénéficier à nos clients de notre expertise locale et du savoir-faire d'un grand groupe international.

Des marques de renom :

Chubb et SICLI sont des marques fortes qui bénéficient d'une très longue expérience garante de la qualité des services et des produits.

1.3 Nos valeurs



1.4 Notre engagement RSE

Professionnel reconnu dans le domaine de la sécurité incendie, la RSE fait partie de l'ADN de notre entreprise, à savoir ; sauver des vies et préserver les biens de nos clients. En ce sens, Chubb France s'est donné l'objectif de satisfaire pleinement ses clients en leur apportant des produits et des services innovants et de qualité dans la protection des risques incendie, tout en assurant la maîtrise de son empreinte écologique.

Ainsi, dans chacune des phases du cycle de vie de ses produits, de la conception au recyclage, dans chaque opération de service, dans chaque déplacement, Chubb France est vigilante pour limiter l'impact environnemental de ses activités, et ce depuis l'optimisation des déchets, le choix de ses filières de revalorisation et la diminution de son impact carbone. Au fil des années Chubb France sensibilise également l'ensemble de ses équipes autour de ce sujet d'importance pour notre planète.

Préserver notre planète, c'est également nous orienter vers le 0 plastique, axe majeur de nos réflexions avec nos fournisseurs sur les années à venir et y engager nos équipes dans leur quotidien, et ce au-delà de la sphère professionnelle.

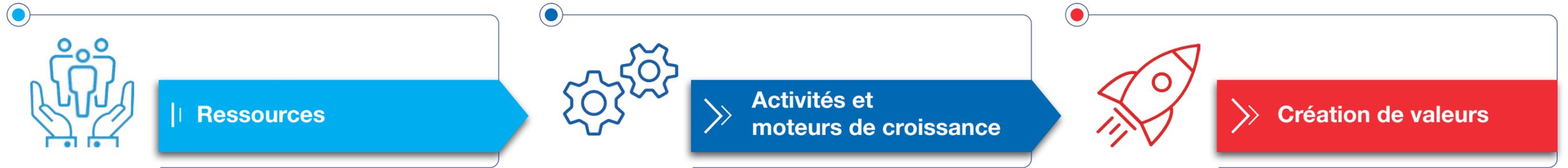
Notre activité est faite des hommes et des femmes qui composent Chubb France et nous nous devons de les accompagner au sein de leur formation, sur le terrain et développer notre culture sécurité et la prévention des risques dans leur quotidien. Nous encourageons l'emploi des jeunes, la solidarité et la diversité de nos équipes autour des quatre absolus du groupe : Amélioration continue, Sécurité, Éthique et Contrôle Interne, qui indiquent la voie à suivre à tous les salariés et aux fournisseurs.

Ce même engagement est également valable pour nos sous-traitants auprès desquels nous militons pour faire vivre le tissu local en travaillant avec des fournisseurs régionaux autant que possible et en développant un véritable partenariat au service de nos clients.

Au travers de tous ces éléments, notre Responsabilité Sociétale et Environnementale est inscrite dans les valeurs de l'entreprise, de par nos engagements et nos innovations. Nos efforts sont concentrés là où nos actions peuvent faire la différence.

1.5 Le modèle d'affaires

Chubb France : acteur majeur de la sécurité incendie en France



Partie intégrante de l'un des **premiers groupes de sécurité en France** et spécialiste en solutions de sécurité incendie pour les entreprises et collectivités, Chubb France assure un service de proximité à ses clients sur l'ensemble du territoire français grâce à un important réseau de techniciens et d'agences locales.

Capital humain

- Plus de 2700 collaborateurs
- Près de 100 apprentis
- Présence au Club des Directeurs de sécurité et certification MASE



Capital humain



- Plus de 400 recrutements et près de 130 évolutions en interne en 2022
- 59% des collaborateurs formés dans l'année

Présence géographique

- Environ 50 agences de proximité
- 1 site de production à Acquigny et 1 siège à Cergy-Pontoise
- Présence depuis plus de 100 ans avec les marques SICLI & Chubb de renommée internationale



Capital sociétal

- 1 centre de recherche
- Code éthique et déontologique
- Référencement des fournisseurs et sous-traitants pour des relations durables



Capital environnemental

- Plus de 2300 véhicules
- Politique EHS et manuel de gestion des déchets
- Certification F*Gaz pour 14 agences
- Des équipes actrices de l'économie circulaire, dédiées au reconditionnement des détecteurs et réparation des cartes électroniques
- Un circuit de dénaturation des extincteurs fonctionnel avec Eco Planet Recycling
- Autorisation de l'ASN pour la reprise et le démantèlement de détecteurs ioniques



Clients

- Score NPS Services +88
- Plus de 250 000 clients
- 4 000 000 extincteurs entretenus, 2,3 millions de détecteurs entretenus, plus de 250 000 dispositifs de désenfumage vérifiés,...
- Solutions sur mesure et services de qualité : 150 certifications APSAD installation et maintenance, engagement ACE pour l'amélioration continue en vue de garantir performance et satisfaction client
- Management certifié ISO 9001
- Comité dédié en charge du suivi des incidents produits



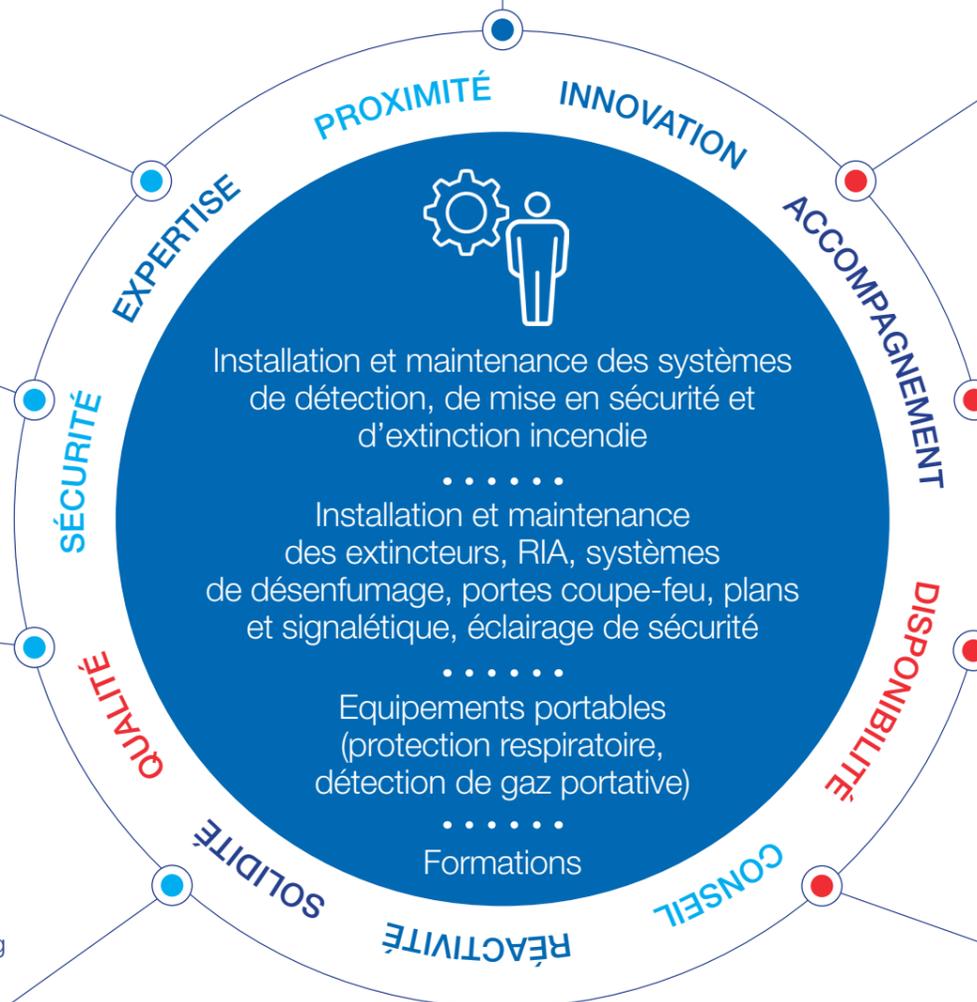
Capital sociétal

- 43% de nos principaux fournisseurs ont une ancienneté de plus de 10 ans
- 90% du CA avec nos principaux sous-traitants sont réalisés par des PME locales



Capital environnemental

- En 2022 ce sont :
- 290 000 extincteurs dénaturés
- 111 000 détecteurs reconditionnés
- 8 300 cartes électroniques réparées
- 35 000 détecteurs ioniques retirés/démantelés : le site d'Acquigny et 24 agences possèdent le label Qualdion
- 100% de collaborateurs engagés autour de l'Eco-conduite



1.6 Mot de la Direction sur les stratégies et perspectives d'avenir

« En tant qu'entreprise de service, notre richesse est dans nos équipes composées d'hommes et de femmes qui contribuent à l'engagement de Chubb France auprès de nos clients dans un service à forte valeur ajoutée.

L'écoute de nos clients, notre professionnalisme et l'innovation sont nos fondamentaux pour que dans le cadre de nos activités de conseil, d'installation et de maintenance nous soyons capables de toujours mieux servir nos clients.

Pour honorer cet engagement nous attachons une importance particulière à la formation et l'accompagnement sur le terrain de nos collaborateurs et partenaires.

Notre mission est extrêmement engageante : « Nos produits et services protègent les personnes et les biens contre les incendies, ils sauvent des vies ». Nous n'avons pas droit à l'erreur, nos produits et services doivent toujours être à la hauteur. »



2 Nos enjeux RSE



2.1 Table des concordances des principaux risques et enjeux extra-financiers

Enjeux extra-financiers	Principaux objectifs	Principales actions menées	Résultats et indicateurs clés	ODD associés
Enjeux sociaux				
1. Diversité	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la part des femmes dans l'entreprise, avec pour objectif 25% d'effectif féminin Augmenter la part des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise Promouvoir la diversité de façon globale 	<ul style="list-style-type: none"> Mesures en faveur de la mixité et l'égalité femmes-hommes (diminution des écarts de rémunération, recrutement neutre) Mesures en faveur de l'insertion et l'évolution des travailleurs en situation de handicap et sensibilisation des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> 16% des salariés sont des femmes 36% des membres du CODIR sont des femmes Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap : 4,98% 123k€ d'achats auprès d'ESAT Index égalité femmes-hommes : 89 	  
2. Formation	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'acquisition des compétences et l'évolution de carrière des collaborateurs Assurer la sécurité des collaborateurs, de nos partenaires sous-traitants ainsi que de nos clients par des formations adéquates 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration des plans de formations individuels (formations obligatoires et non obligatoires) Mise en place d'un centre de formation en interne depuis 2007 : Chubb Académie Accompagnement de nos sous-traitants en matière de santé et sécurité Accompagnement et intégration des nouveaux collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'effectif formé : 59% 28 386 heures de formation 10,3 heures de formation/salarié 946k€ dédiés à la formation en 2022 	 
3. Engagement et développement	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser la motivation, l'engagement et le bien-être des collaborateurs Favoriser l'évolution de carrière en interne Promouvoir le sentiment d'appartenance et la cohésion d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de l'engagement et la satisfaction des collaborateurs : le PULSE Survey Ecoute et accompagnement des collaborateurs en situation difficile Investissement sur l'apprentissage Un dialogue social axé sur l'engagement et le bien-être des collaborateurs Programme Building Great Leaders® pour développer l'autonomie et le leadership de nos collaborateurs Mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle/personnelle Développement de challenges EHS auprès des techniciens (remontée des bonnes pratiques) Mesures en faveur de l'évolution et la mobilité interne des collaborateurs Actions de convivialité et de cohésion 	<ul style="list-style-type: none"> Note de satisfaction au PULSE Survey 62/100* Ancienneté moyenne : 12,4 ans Part des évolutions en interne : 4,7% des salariés (128) Nombre de jours de télétravail dans le cadre de l'accord sur le télétravail : 1 à 3 jours/semaine 95 apprentis (3,5% des salariés) <p><small>*Ce chiffre concerne l'ensemble du groupe Chubb Fire & Security France</small></p>	 
4. Santé et sécurité des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs : diminuer le nombre de nos accidents et leur gravité de 5% Favoriser la formation et l'accompagnement de nos collaborateurs en matière de santé et sécurité Fournir les outils nécessaires aux collaborateurs pour évaluer les risques et se mettre en sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'un système de management certifié MASE Accompagnement de nos managers de proximité autour de la culture sécurité Mise en place d'actions pour prévenir les risques (déploiement d'un plan d'action pour réduire l'accidentologie, pilotage de nos rituels de causeries, visites terrain managers et contrôle des équipements, véhicules et EPI) Réalisation des formations sécurité Sensibilisation des collaborateurs Accompagnement et formation à la sécurité de nos sous-traitants 	<ul style="list-style-type: none"> 45% des agences certifiées MASE 738k€ investis dans la formation sécurité en 2022 80% des agences formées à la culture sécurité en 2022 Taux de fréquence des accidents du travail (Tf1) : 9,28 Taux de gravité des accidents du travail (Tg) : 0,32 	 
Enjeux environnementaux				
5. Déchets et économie circulaire	<ul style="list-style-type: none"> Limiter l'impact de notre activité sur la planète Favoriser le recyclage et optimiser la revalorisation des déchets et l'économie circulaire Tendre vers le 0 plastique Mobiliser nos collaborateurs pour améliorer la prise en charge des déchets et préserver l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> Actions en faveur de la réutilisation et le reconditionnement de produits et la revalorisation des déchets Sensibilisation des collaborateurs aux ECO-Gestes (conduite routière, retour des déchets vers nos agences, tri des déchets, etc.) Manuel et groupe de travail sur la gestion des déchets afin d'optimiser le tri et la valorisation de nos déchets Groupe de travail sur le 0 plastique afin de diminuer la quantité de plastique dans nos produits et emballages Initiative solidaire pour valoriser et financer des associations engagées en faveur de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de revalorisation de nos déchets extincteurs : 89,2% Taux de détecteurs reconditionnés : 100% Taux de cartes électroniques reconditionnées : 92% 100% des collaborateurs équipés en gobelets réutilisables et gourdes isothermes 16k€ de financement au bénéfice d'associations engagées en faveur de l'environnement 	  
6. Émissions de gaz à effets de serre	<ul style="list-style-type: none"> Diminuer notre impact environnemental en améliorant notre performance énergétique et en réduisant nos émissions Mobiliser nos collaborateurs pour préserver l'environnement Augmenter la part de véhicules électriques et/ou hybrides dans notre parc auto 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborations avec notre partenaire constructeur automobile pour réduire l'impact carbone de notre flotte et proposition d'une gamme de véhicules hybrides dans notre grille de véhicules de société Performer la sectorisation de nos équipes afin d'optimiser les déplacements des techniciens Sensibilisation de nos collaborateurs à l'ECO-conduite 	<ul style="list-style-type: none"> 8 516 TCO2 équivalentes par an du fait de notre consommation de carburants (-21,7% par rapport à 2013) -22% de consommation d'électricité comparé à 2021 	   

Enjeux extra-financiers	Principaux objectifs	Principales actions menées	Résultats et indicateurs clés	ODD associés
Enjeux sociétaux				
7. Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer des produits et services de qualité à nos clients ■ Favoriser des relations durables avec nos fournisseurs ■ Favoriser l'économie locale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place des critères de sélection et de contrôle de nos fournisseurs (éthique, EHS, etc.) ▶ Actions afin de favoriser le recours à des entreprises locales ▶ Accompagnement en matière de santé et sécurité de nos fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 90% de nos sous-traitants sont des entreprises locales ➔ Part des fournisseurs avec lesquels nous travaillons depuis plus de 10 ans : 38% des fournisseurs les plus importants 	 
8. Protection et satisfaction des clients	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer des produits et services de qualité à nos clients, avec pour objectif 0 défaut produit ■ Améliorer la satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Certification des produits et des agences (prestations) ▶ Comité dédié à la sécurité des produits et des services (suivi des incidents et mise en place de plans d'actions) ▶ Réalisation d'enquêtes de satisfaction client après intervention et suivi des réclamations 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 150 certifications APSAD ➔ NPS service : +88 ➔ NPS installation : +74 ➔ Moyenne de satisfaction globale sur l'année : Service : 6,3/7 Installation : 6,13/7 	
9. Éthique et lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la conformité aux réglementations et le respect de nos valeurs éthiques ■ Lutter contre la corruption 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place des politiques favorisant des comportements éthiques (code d'éthique, code de conduite anticorruption, code de conduite fournisseurs, procédures internes) ▶ Formation et sensibilisation des collaborateurs ▶ Mise en place d'actions de contrôle (vérification et approbation de cadeaux clients, vérification de la conformité aux règles du commerce international des clients et fournisseurs, audits internes pour limiter les risques de corruption et de fraude) ▶ Mise en place d'un système d'alerte pour signaler d'éventuels manquements aux règles éthiques et aux lois 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 94% des salariés ont reçu une formation éthique ➔ 16 alertes éthiques remontées (dont 6 non avérées) ➔ 100% des alertes éthiques traitées et clôturées suite à une enquête 	
10. Sécurité informatique et digitalisation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la sécurité informatique, la cybersécurité et la protection des données ■ Favoriser la digitalisation pour acter en faveur du 0 papier 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mise en place d'une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) et de conformité RGPD ▶ Réalisation d'audits de la sécurité de notre parc informatique ▶ Formation et sensibilisation des collaborateurs à la sécurité informatique et la cybersécurité ▶ Mise en place d'une politique de dématérialisation des factures fournisseurs et clients, des titres restaurants et des fiches de paie 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 94,5% des salariés ont réalisé la certification annuelle IT et cybersécurité ➔ 87% des factures fournisseurs dématérialisées ➔ 37% des factures clients dématérialisées ➔ 100% de titres restaurants dématérialisés* ➔ 81% des fiches de paie dématérialisées* <p><small>*Ces chiffres concernent l'ensemble du groupe Chubb Fire & Security France</small></p>	

2.2 Identification des enjeux RSE

Dans le cadre de l'application de la transposition de la directive européenne sur la déclaration de performance extra-financière (décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017), la société Chubb France, en tant que société en commandite simple (articles L. 222-2 et L. 221-7 du code de commerce) dont le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires dépasse 100 millions d'euros et dont le nombre moyen de salariés permanents employés au cours de l'exercice est supérieur à 500 (articles L. 225-102-1 et R. 225-104 du code de commerce), doit publier sa déclaration de performance extra-financière dans son rapport de gestion.

Méthodologie d'identification des principaux risques et enjeux extra-financiers

Afin de répondre à ses nouvelles obligations, Chubb France a mené pour la quatrième fois en 2022 un exercice de recensement et d'analyse des risques extra-financiers. Cet exercice fait écho à la cartographie des risques financiers et permet d'identifier les principaux risques extra-financiers auxquels la société peut être confrontée.

En effet, comme toute entreprise, la société Chubb France est confrontée à un ensemble de risques internes et externes susceptibles d'endommager sa performance, son impact sur la société et son image de marque. Elle se doit de se préparer au mieux en mettant en place dès que possible des actions permettant de réduire les risques.

Identification des risques extra-financiers

Nous avons suivi une démarche en deux temps.

D'abord, nous avons identifié les risques auxquels nous pouvions être confrontés. Ces risques peuvent impacter la société directement, ou avoir un impact sur nos salariés, nos parties prenantes, la société, ou même l'environnement. Ainsi, nous avons veillé à prendre en compte :

- Les grands domaines d'information prévus au II. A. de l'article R. 225-105 du code de commerce (informations sociales, sociétales et environnementales),
- Les domaines spécifiques attendus par le III. de l'article L. 225-102-1 du code de commerce,
- Notre modèle d'affaires (activités, ressources, création de valeur),

- Des éléments de benchmarks sectoriels,
- Les réglementations auxquelles le groupe est soumis (par exemple : le code du travail, le Règlement Général sur la Protection des Données, les certifications spécifiques à notre activité, etc.).

Au terme de cette étape, nous avons présélectionné plus de 20 risques potentiels.

Dans un second temps, nous avons cherché à nous concentrer sur les principaux risques. A l'occasion d'un rassemblement d'une quinzaine de responsables métiers (couvrant la majorité des services), nous avons isolé les risques majeurs, les plus susceptibles de nous atteindre et auxquels nous sommes le plus sensibles. Nous avons alors ciblé 10 risques principaux.

Présentations des différents risques sélectionnés

Les risques sélectionnés peuvent être regroupés en trois familles :

Les risques sociaux

1. Diversité : exclusion des personnes en situation de handicap, inégalité des chances, compétences insuffisamment diversifiées dans l'entreprise
2. Formation : perte des talents, mauvaise gestion des compétences, déploiement inefficace des équipes
3. Engagement des collaborateurs : manque d'attractivité, perte des talents et de productivité du fait d'une mauvaise gestion de carrière
4. Santé et sécurité des collaborateurs : mise en danger de nos collaborateurs, impact financier et réputationnel

Les risques environnementaux

5. Déchets et économie circulaire : mauvaise gestion de nos ressources, pertes financières, contribution néfaste vis-à-vis de la pérennité de l'écosystème
6. Émissions de gaz à effet de serre : contribution néfaste vis-à-vis de la pérennité de l'écosystème

Les risques sociétaux

7. Fournisseurs : non-respect des règles de loyauté des pratiques fournisseurs, relations non durables avec nos parties prenantes, impactant la qualité de nos services, manque de contribution au dynamisme de la collectivité locale, voire impact carbone indirect
8. Protection et satisfaction des clients : insécurité de la société, mauvaise protection de la vie des clients, impact réputationnel
9. Éthique et lutte contre la corruption : non-respect des réglementations, impact réputationnel, contribution néfaste à la pérennité du système économique
10. Sécurité informatique et digitalisation : violation des systèmes informatiques, défaut de protection, consommation de papier

Parmi les domaines spécifiques attendus par le III. de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, Chubb France ne fournit pas d'information sur les thématiques :

- de l'engagement sociétal en faveur de l'utilisation durable des ressources,
- de la protection de la biodiversité,
- de la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire,
- du respect du bien-être animal,
- d'une alimentation responsable, équitable et durable,

au motif que celles-ci ne font pas partie de nos principaux risques au regard de notre activité.



3 Les risques sociaux



3.1 Diversité



Risque et enjeu

Comme toutes les sociétés de plus de 20 salariés, nous avons pour objectif un taux d'emploi des personnes en situation d'handicap de 6%. Au-delà de cette obligation, et notamment du fait de notre activité, ce sujet nous tient tout particulièrement à cœur et est porté par notre management. Nous souhaitons aller plus loin. C'est donc collectivement que nous nous engageons pour faciliter un maximum le travail des personnes dans cette situation.

Plus largement, du fait des évolutions sociétales actuelles, nous nous devons d'accompagner la transformation des entreprises et de favoriser la diversité sous toutes ses formes. Convaincus des bienfaits de la diversité en matière de bien-être au travail et de performance globale de l'entreprise, ce sujet est porté par le groupe mais aussi par nos équipes.

Politique

Au même titre que la sécurité, l'éthique, la qualité ou encore l'hygiène ; la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination font partie intégrante des valeurs fondamentales du groupe.

La démarche du groupe est d'ailleurs de :

- tendre vers un objectif de 25% d'effectif féminin,
- selon les réglementations et spécificités locales, pousser les filiales du groupe à s'impliquer avec conviction dans un second axe de la diversité.

Ainsi, depuis juillet 2011, la division Chubb Fire & Security s'inscrit dans cette démarche, notamment par la mise en place d'une politique en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Notre politique est donc celle d'une tolérance zéro envers toute forme de discrimination. Nous cherchons à promouvoir le "mieux vivre ensemble" en valorisant la diversité au sein de nos effectifs et ainsi :

- renforcer la mixité femmes-hommes, qui manque à notre domaine d'activité technique, pour atteindre, à terme, un taux de 25% d'effectif féminin,
- maintenir notre soutien envers les personnes en situation de handicap et les accompagner dans leur carrière en interne,
- diversifier les profils : contribuer à l'effort collectif pour les personnes en réinsertion professionnelle,
- diversifier notre pyramide des âges à travers l'embauche des apprentis (ce sujet est traité dans le chapitre « Engagement et Développement »).

Actions

Suite à la ré-internalisation des fonctions support RH en vue de la séparation avec le groupe Carrier (depuis janvier 2022 nous ne sommes plus rattachés au groupe Carrier mais au groupe API), nous avons décidé de créer un poste de Responsable Développement RH dédié à la Diversité et à l'Inclusion. Cette action nous permettra de mieux piloter nos actions sur la Diversité et d'améliorer nos résultats.

1) Mixité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité entre les femmes et les hommes est un gage de performance économique et sociale et répond aux valeurs essentielles de l'entreprise ainsi qu'à celles du Groupe API dont la culture est centrée sur l'Humain.

En effet, dans son Manifeste, diffusé en avril 2022 au sein de Chubb France, le Groupe API souhaite créer un environnement et une culture au sein de Chubb centrés sur l'humain avant tout, et ce en vue de permettre à ses collaborateurs et collaboratrices d'être la meilleure version d'eux-mêmes.

Ce manifeste a pour vocation de montrer la détermination du Groupe de créer une culture avec et pour les équipes.

Ainsi, renouvelé début juillet 2022, notre accord égalité professionnelle a pour objectif de continuer à promouvoir l'égalité femmes-hommes. Il a été signé pour une durée de 3 ans, soit jusqu'en juillet 2025. Fruit de nombreuses discussions et négociations, cet accord s'inscrit pleinement dans cet objectif : les parties ont souhaité affirmer leur volonté de poursuivre par cet accord la recherche de la plus grande égalité professionnelle entre les collaborateurs de l'entreprise en réunissant à la fois les conditions d'une véritable équité dans toutes les étapes de la vie professionnelle des salariés, mais aussi en contribuant à favoriser le bien-être au travail ainsi que l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle par des actions globales tendant vers cet objectif.

En 2022 nous continuons la démarche d'augmentation de la mixité au sein du Comité de Direction. Ceci a permis à notre taux de femmes au sein de l'équipe de direction de passer à 36,36% (soit une augmentation de 3 points par rapport à l'année 2021).

Diminution des écarts de rémunération

Dans le cadre des N.A.O. (Négociations Annuelles Obligatoires) 2022, finalisées par un accord signé avec les partenaires sociaux, Chubb France a maintenu un budget dédié à la réduction des écarts de rémunération.

Ainsi, nous avons procédé à une analyse comparative des rémunérations des hommes et des femmes. Suite à cette analyse, si un écart de rémunération est constaté entre un salarié et les autres salariés de la même catégorie, ce salarié bénéficie en priorité du budget de traitement des inégalités.

Par ailleurs, la rémunération des salariées en congé maternité est majorée à la suite de ce congé, à minima des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour 2022, notre index égalité professionnelle atteint le score de 89 points sur 100 (soit 9 points de plus qu'en 2021) et 100% des collaboratrices de retour de congé maternité ont été augmentés en 2022.

Recrutement neutre

Nous cherchons également à augmenter la part de femmes dans l'entreprise, cela passe par des recrutements toujours plus neutres. Pour ce faire, nous avons :

- Rédigé nos annonces d'une manière objective, par exemple : "Recherche 1 technicien/ 1 technicienne",
- Favorisé dans nos communications des images représentatives de la diversité,
- Sensibilisé et communiqué auprès de nos collaborateurs sur l'égalité professionnelle via l'intranet,
- Organisé des actions de communication auprès des prestataires de recrutement, des écoles ou sur LinkedIn dans l'optique d'augmenter le nombre de femmes dans les familles de métier où elles ne sont pas ou faiblement représentées. Par exemple, pour la Journée Internationale des Droits des Femmes "International Women's Day" abrégé #IWD2022 #briserlesprejugés sur LinkedIn, nous avons mis en avant des portraits de femmes travaillant chez nous,
- Participé aux initiatives du réseau de femmes lancé début 2021, ayant pour objectif d'encourager et promouvoir des programmes visant à développer les femmes et d'autres groupes d'affinité dans la diversité, afin d'accélérer leur développement au sein de l'organisation, et habiliter les femmes et leurs alliés à relever les défis du leadership au féminin.

Pour contribuer de manière générale à la démarche sur la diversité, Chubb France confirme son engagement en restant en adéquation avec la démarche Groupe.

2) Insertion des personnes en situation de handicap

Fin mai 2022, afin de poursuivre la dynamique positive engagée sur la politique Handicap au sein de Chubb France, nous avons renouvelé notre accord handicap pour 3 ans, soit jusqu'à fin mai 2025.

Aujourd'hui, l'inclusion est plus que jamais au cœur de la politique de Chubb France. Nous cultivons chaque jour l'inclusion et la diversité pour que chacun et chacune puisse participer pleinement à la société de demain, quels que soient son sexe, sa formation, son niveau social, mais également quelles que soient les difficultés rencontrées au cours de sa vie (problèmes de santé, situation de handicap).

Au sein de la DRH, la Responsable du Développement RH en charge de la diversité et de l'inclusion, sera notamment à même d'impulser et de suivre la politique handicap de l'entreprise dans le cadre du présent accord.

Les axes majeurs de la Politique Handicap Chubb France sont donc :

- Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement personnalisé des salariés en situation de handicap dans l'entreprise,
- Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap,
- Le maintien de la sous-traitance vers le milieu protégé,
- La sensibilisation de toutes les équipes CHUBB France au handicap.

De nombreux objectifs sont donc couverts par cette politique :

- Lever les clichés et tabous liés au handicap avec différentes thématiques abordées : qu'est-ce que le handicap,
- Connaître et faire connaître ce qu'est une situation de handicap,
- Appréhender les différentes démarches administratives,
- Comprendre les aides techniques et financières,
- Faire connaître les dispositifs d'accompagnement à destination de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs : par exemple concernant les aménagements possibles, les jours de congés attribués aux proches aidants, etc.

Maintien dans l'emploi

Nous nous attachons particulièrement au maintien dans l'emploi des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise. Lorsqu'une personne handicapée sera confrontée à une difficulté de maintien dans l'emploi, soit du fait de l'évolution de ses capacités physiques ou mentales, soit du fait de la suppression ou de l'évolution de son poste, la société mettra en œuvre les mesures suivantes pour l'accompagner :

- Favoriser autant que possible la mobilité interne,
- Faciliter le transfert de compétences par la prise en charge de la formation requise,
- Construire une ou des situations de travail adaptées et pérennes mobilisant l'ensemble des acteurs concernés, les moyens ainsi que les réseaux internes et externes,
- Accompagner les intervenants dans la procédure de maintien dans l'emploi ou de reclassement.

Lors de l'introduction de mutations technologiques ou de nouvelles méthodes de travail, nous apporterons une attention particulière au maintien dans l'emploi des populations bénéficiaires de l'accord. Pour cela, les projets de mutations technologiques ou de nouvelles méthodes de travail comporteront un volet spécifique de prise en compte des capacités de maîtrise des salariés handicapés concernés.

Lorsque les actions spécifiques de formation seront organisées en vue de l'adaptation aux nouvelles conditions d'exercice du travail, toutes les dispositions seront prises pour en faire bénéficier en priorité les salariés handicapés et leur en permettre l'accès.

Accompagnement personnalisé

Pour tenir compte du temps nécessaire pour ces personnes à la réalisation des formalités administratives afférentes à leur état, nous continuerons d'octroyer aux travailleurs reconnus :

- Deux jours de repos supplémentaires par an,
- Ainsi qu'un supplément de deux jours de repos (cumulables avec les deux jours annuels précédemment cités), l'année du dépôt de la demande de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et/ou de son renouvellement.

Une situation de handicap peut également être difficile pour l'environnement familial, de ce fait, nous proposons un aménagement du temps de travail pour les personnes ayant à charge un proche handicapé dont la perte d'autonomie est d'au moins 80 % et dont l'état de santé et les moyens financiers justifient l'assistance.

Nous proposons un aménagement des postes de travail afin que l'ensemble de nos salariés puissent travailler dans les meilleures conditions ergonomiques. Cela peut également passer par les véhicules (boîte automatique préférée par exemple), c'est d'ailleurs pourquoi nous avons adapté nos questionnaires de demandes de véhicules en intégrant des critères spécifiques liés au handicap.

Dans le cadre du projet d'accord sur le télétravail déjà cité, nous avons pris l'engagement d'adapter les postes de travail au domicile des salariés dont la situation de handicap nécessiterait des adaptations pour pouvoir télétravailler.

Notre partenaire dédié Handicap et Solutions accompagne les équipes dans ces démarches.

Recrutement

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, nous nous engageons à mettre en avant la recherche de candidatures de personnes handicapées dont les compétences sont en adéquation avec les attentes et les métiers de la société, avec, si nécessaire, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire.

Ces personnes en situation de handicap pourront être intégrées par le biais de l'alternance ou d'un stage, d'une mission d'intérim, en CDD ou CDI, en fonction des éventuels besoins de la société.

Pour faciliter nos démarches, nous souhaiterions, entre autres, développer des relations avec différents acteurs locaux de l'emploi des personnes handicapées (Cap Emploi, Pôle emploi, Agefiph, mission locales et associations d'insertion, sociétés d'intérim spécialisées...). Divers projets en ce sens sont en cours de mise en place.

Sous-traitance avec le milieu protégé

La coopération avec le secteur protégé est une piste qui est déjà exploitée depuis plusieurs années, mais qui mérite une continue attention.

Nous nous engageons à poursuivre des achats de prestations auprès d'ESAT. Cette année, nous avons par exemple eu l'occasion de travailler avec certains d'entre eux pour réaliser la mise sous pli de guides de communication sur le handicap, pour travailler sur le recensement des entretiens professionnels, ou encore pour l'approvisionnement de nos ramettes de papiers. Nous souhaiterions, quand cela est possible, développer des partenariats locaux avec le milieu protégé, maintenir un certain chiffre d'affaires avec eux et donc, indirectement, un taux d'emploi.

Nous nous engageons également à actualiser notre diagnostic achats afin d'analyser les différentes prestations qui peuvent être sous-traitées au milieu protégé, lorsque cela est applicable.

Sensibilisation et mobilisation de tous

Chaque manager s'engage, durant l'entretien annuel, à aborder la question du handicap, notamment auprès des collaborateurs sujets à des problèmes de santé importants ou faisant l'objet de restrictions par la médecine du travail. Le collaborateur pourra également demander, lorsqu'il le souhaite, un entretien avec son RRH sur le sujet.

En complément de ces démarches, il convient d'inscrire la problématique du handicap dans le quotidien de chaque salarié. Pour ce faire, un plan de communication volontariste intégrant les mesures handicap, les projets, les pratiques et dispositifs mis en place a été mis à la disposition de l'ensemble des salariés de la société, en utilisant plusieurs vecteurs différenciés d'information (par exemple : articles sur intranet, affichage en agence, newsletter, ateliers, etc.).

En 2022, 28 ateliers de sensibilisation en présentiel et en visioconférence ont été organisés dans toute la France. La diffusion de plaquette, flyer et affiches a également été effectuée. Un réseau d'handibassadeurs et d'handibassadrices est en cours de constitution, sur la base du volontariat.

3) Investissement sur l'apprentissage

Dans l'axe de la diversité qui concerne la mixité entre personnel expérimenté et jeunes qui entrent dans le monde du travail, l'entreprise a affiché une forte volonté d'augmenter le nombre d'apprentis dans ses équipes.

Le nombre d'alternants, qui avait quasi doublé en 2020 comparé à 2019, a été maintenu à un niveau équivalent en 2022, soit 95 apprentis présents au 31/12/2022, contre 97 en 2021 (voir chapitre sur l'engagement et le développement pour les indicateurs chiffrés).

Résultats

443 femmes dans les effectifs au 31 décembre 2022 (sur un total de 2 746 personnes), contre 425 femmes dans les effectifs au 31 décembre 2021 (sur un total de 2 774 personnes)

Accroissement du nombre de Femmes appartenant au CODIR : 36,36% (soit une augmentation de 3 points par rapport à l'année 2021).

Achats auprès du secteur protégé en 2022 : 122 583 euros pour des missions de sous-traitance pour l'usine d'Acquigny et des missions de livraisons de ramettes de papier, par exemple.

KPI

Taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap en 2022 : 4,98% (contre 5,19 % en 2021)

Part de femmes dans l'entreprise : 16,1% en 2022 (contre 15,3% en 2021)

Index égalité Homme-Femme : 89/100 (soit 9 points de plus qu'en 2021)

3.2 Formation



Risque et enjeu

En tant que société de services, nos collaborateurs sont notre principale ressource. Leurs compétences, leur professionnalisme et leur engagement sont les éléments clés de la satisfaction de nos clients, et ainsi, de la réussite de notre entreprise.

Cette formation et accompagnement se fait à l'entrée de nos collaborateurs dans un processus d'intégration par des formations métiers, des formations habilitantes et dédiées à la sécurité mais également par un compagnonnage sur le terrain auprès de nos clients par les équipes managériales. Puis tout au long de leur vie professionnelle nos collaborateurs voient évoluer leurs compétences et font l'objet de rappels réguliers

au travers de recyclages formation, de causeries sécurité et de visites préventives sécurité et visites qualité sur le terrain pour s'assurer du maintien de leurs connaissances et des bonnes pratiques du Groupe.

Du fait de notre métier, nous avons beaucoup d'obligations légales en matière de formation.

La progression de nos collaborateurs est un sujet stratégique : nous cherchons à faire grandir nos équipes et à leur transmettre un maximum de savoir-faire technique, de soutien à l'assistance et au conseil de nos clients ainsi qu'au savoir-être dans la relation client nécessaire à l'exercice de leur fonction et notre engagement de service à valeur ajoutée pour nos clients.

Politique

Nous nous engageons à favoriser la formation de nos salariés, quel que soit leur statut, afin de favoriser leur évolution et parcours professionnel, tout en permettant de maintenir la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients.

Pour cela, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des ressources efficaces que nous améliorons régulièrement :

contenus et formats innovants, adaptés, diversifiés et individualisés. L'idée est de rendre nos collaborateurs acteurs de leur carrière, de les accompagner et de suivre leur progression à travers nos outils de formation et de développement.

Actions

Plan de formation

Pour satisfaire cet engagement, nous veillons à ajuster le plan de formation. Sa construction repose donc sur une évaluation structurée des compétences techniques et des entretiens d'évolution professionnelle (dont entretiens professionnels).

Notre plan de formation s'articule autour de 2 grandes catégories :

- **Les formations obligatoires** nous sont imposées du fait de la réglementation (en matière de conformité par exemple) ou des habilitations de nos collaborateurs selon leur métier. Souvent, elles constituent en un excellent rappel en matière de santé et sécurité, car beaucoup sont en lien avec les risques encourus par notre activité. Dans ces formations, nous retrouvons les formations liées aux risques électriques, au recyclage nucléaire, au désenfumage naturel, à la conduite de nacelle élévatrice, au travail en hauteur, au risque biologique ou chimique, etc...

- **Les formations non obligatoires** sont très variées et généralement demandées par les collaborateurs à l'issue des entretiens d'évolution professionnelle (entretiens professionnels). C'est en effet au cours d'un échange avec son manager que le collaborateur peut s'exprimer vis-à-vis des formations réalisées et souhaitées, allant des formations techniques, linguistiques (Anglais en visio et/ou téléphone) ou bureautiques, au développement de softs skills (développement personnel, accompagnement du changement, management, animation d'équipe, etc.).

Par ordre de fréquentation, les formations relatives aux habilitations sont les plus nombreuses. Viennent ensuite les formations de développement, puis de sécurité, et en dernier lieu des formations hors plan de formation.

Sur 2022, une nouvelle thématique a été développée dans le cadre des formations non-obligatoires afin de répondre à un besoin opérationnel. Il s'agit de formation commerciale pour les non-commerciaux, répondant à un besoin spécifique pour la population technique afin de les accompagner dans leur mission de « devoir de conseil ».

En termes d'organisation, l'essentiel de nos formations se fait en présentiel, complété par des formations en distanciel ou e-learning. Pour nos formations en présentiel, nous pouvons soit faire appel à des prestataires externes, soit nous en remettre à Chubb Université mise en place depuis 2007. Nous accordons un intérêt tout particulier à ce dispositif, qui permet à des collaborateurs formateurs de transmettre leur savoir à leurs collègues et ainsi de favoriser la cohésion d'équipe dans une démarche d'entraide. C'est d'ailleurs pour ces raisons que l'opportunité est largement appréciée des collaborateurs. Chubb Université a pu former en 2022 1 293 participants, ce qui représente 11 843 heures, contre 9 584 heures en 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, nous avons implémenté le progiciel TMS via un prestataire externe (Place de la formation). Ce progiciel nous permet de digitaliser l'ensemble du processus de formation et accroître la valeur ajoutée que peut apporter le service formation dans l'accompagnement et la mise en place de besoins de formation et de mieux satisfaire les collaborateurs. L'enjeu RSE a été atteint en digitalisant l'ensemble des documents administratifs liés à la formation.

Pour les formations obligatoires nous nous sommes concentrés cette année sur les formations à délivrer aux nouveaux collaborateurs et bien évidemment sur les formations « recyclage ».

De façon générale, nous réduisons au maximum les contraintes liées aux formations :

- nous donnons un accès prioritaire aux actions de formation au retour d'un congé familial de longue durée (au-delà du congé de maternité),
- nous privilégions les actions de formation à proximité du lieu de travail et parfois en distanciel, quand cela est possible.

Cette année, nous avons formé via des prestataires externes 1 630 collaborateurs, soit 59% de nos salariés (contre 1 660 collaborateurs formés en 2021, soit 59% de nos salariés).

Deux collaborateurs ont bénéficié en 2022 d'une formation avec le dispositif CPF sur le temps de travail, contre 15 collaborateurs en 2021. Cette différence s'explique par le fait que les formations en langues ont été prises en charge en 2022 sur le plan de développement des compétences.

Enfin, 2022 aura été l'occasion pour le Groupe CHUBB de former et faire participer les équipes massivement autour de la culture sécurité : Près de 3600 collaborateurs intégrés sur 10 villes en France, au travers d'une approche pédagogique innovante par le biais de pièces de théâtres permettant la discussion et les débats autour de l'organisation EHS de nos agences et la prise en compte de nos risques majeurs.

Intégration

En 2020, un dispositif Campus Techniciens pour l'activité Systèmes de Sécurité Incendie (SSI) avait vu le jour afin d'intégrer les nouveaux techniciens. Rapidement arrêté par la crise sanitaire, il a pu définitivement s'implanter cette année. Le Campus Techniciens SSI a pu accueillir sur toute l'année 2022, 27 techniciens qui ont participé à 2 sessions de 4 jours d'intégration au Siège. Cette année, un travail préparatoire est en cours pour l'activité Protection Incendie afin de mettre en place dès début 2023, un Campus Techniciens pour cette activité.

Accompagnement managers

Le programme de formation « Building Great Leaders », engagé dès 2022 par l'intégration du Groupe API, amène 100% de nos managers cible des formations e-learning et/ou présentiel à monter en compétence en vue de développer leur capacité d'entraînement et d'influence des équipes en place.

La progression interne du métier de technicien à celui de manager ainsi que l'intégration des nouveaux managers est suivi dans nos agences mais également par un nouveau programme National CAMPUS managers qui sera déployé dès 2023 de manière spécifique.

Alternants

En 2022, l'entreprise continue à s'impliquer dans la formation de jeunes alternants dans ses équipes. Le nombre d'alternants en 2022 est de 95, contre 97 en 2021 et nos alternants accompagnés par les équipes locales en place.

Le recrutement d'alternants concerne des nombreuses régions et des nombreux métiers. Nos alternants peuvent être techniciens, commerciaux, mais aussi travailler dans les fonctions support.

Résultats

Nombre de salariés formés : 1 617 personnes en 2022, contre 1 660 personnes en 2021 (formations externes)

Nombre d'heures de formation : 28 386 heures en 2022, contre 27 771 heures en 2021 (formations externes)

Budget total dédié à la formation en 2022 : 946 500 euros

2 283 stagiaires intégrés dans des formations liées à la sécurité en 2022 pour un total de coûts en 2022 de 738 042 euros

100% de nos managers inscrits et formés dans le cadre du programme de formation e-learning et/ou présentiel « Building Great Leaders »

KPI

Formations externes :

Taux de formation (effectif formé sur l'effectif total au 31/12) :

59% en 2022, contre 59% en 2021

En moyenne, un collaborateur a suivi 10,3 heures de formation en 2022, contre 10,1 heures de formation en 2021 (calculé sur l'effectif total au 31/12)

3.3 Engagement et développement



Risque et enjeu

Chubb France vit une période de transformation importante. L'arrivée du nouvel actionnaire, le groupe API depuis janvier 2022, a apporté une culture fondée sur le leadership et la rentabilité de toutes les business units.

L'enjeu pour Chubb France est de s'approprier rapidement de cette culture, de la faire vivre et la diffuser à tous niveaux, pour alimenter le sentiment d'appartenance dans le temps et conserver nos valeurs fédératrices.

Politique

Ainsi, en réponse à cet enjeu, nous fédérons nos salariés autour d'un objectif commun : « sauver des vies, protéger les biens et les personnes ». Cette « raison d'être » est à la fois parfaitement en phase avec les valeurs de notre nouveau groupe, mais il est aussi véritablement ancré dans nos équipes.

En effet, parce que la sécurité incendie ne se décrète pas, elle est portée par tous les collaborateurs de Chubb France. Ce n'est pas pour rien qu'environ une centaine de nos collaborateurs sont aussi engagés en tant que pompiers volontaires auprès des Sapeurs-Pompiers de France, avec lesquels nous partageons les mêmes valeurs et engagements.

Signataire de la convention Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV) depuis 2015, Chubb France autorise ses salariés SPV à s'absenter pour des formations, missions opérationnelles et gardes planifiées par les SDISS (Service Départemental d'Incendie et de Secours), et bénéficie dans ce cadre du Label Partenaire.

Afin de pérenniser au mieux cet engagement dans nos équipes, nous veillons à suivre chaque année leur bien-être, satisfaction et implication. Face aux doutes que nous pouvons déceler, nous tâchons d'apporter des éléments de réponse ou des actions concrètes.

Actions

Climat social

Pour suivre la température de notre climat social, nous avons 2 dispositifs principaux :

- L'enquête de satisfaction interne « Pulse Survey »
- La remontée des signaux faibles et les démarches de Qualité de Vie au Travail

Le baromètre social : le « Pulse Survey »

Pour évaluer notre capacité de progression dans l'engagement des salariés, le « Pulse Survey » est l'outil qui nous permet un suivi objectif et chiffré. Ainsi, une à deux fois par an, nous adressons une enquête de satisfaction interne afin de recueillir le ressenti des collaborateurs sur leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, leur bien-être et leur implication. Les questions

changent à chaque enquête, mais se réfèrent systématiquement à ces trois sujets. Les réponses apportées peuvent nous permettre de déceler des éventuelles frustrations, travailler sur nos axes d'amélioration et valoriser nos bonnes pratiques.

Des commentaires explicatifs sont souvent apportés, si bien que nous pouvons travailler plus en profondeur sur nos plans d'actions. En 2022, les résultats ont été stables vs. l'année précédente, mais nous avons enregistré une augmentation significative du taux de participation : 45% en février 2022 contre 32% en octobre 2021.

Nous nous engageons à mener au moins 1 action « réaliste et réalisable » sur chaque périmètre qui puisse nous faire avancer sur les points d'amélioration qui ressortent du questionnaire.

RESULTATS PULSE SURVEY - OCTOBRE 2021



Ces points correspondent à la moyenne de toutes vos réponses aux questions de 1 à 5 (soit de défavorable à favorable) (*)

RESULTATS PULSE SURVEY - FÉVRIER 2022



La remontée des signaux faibles et les démarches de Qualité de Vie au Travail (QVT)

En coopération avec l'équipe EHS nous avons réalisé des affiches qui permettent, sur chaque périmètre, de connaître les acteurs susceptibles d'apporter un support à chaque collaborateur ou collaboratrice en cas de situations difficiles. Cela nous permet aussi de capter les signaux faibles qui nous reviennent du terrain et ainsi d'opérer en amont, avec une approche QVT et pour éviter l'apparition de risques psychosociaux. Il s'agit là d'écouter, communiquer, accompagner nos salariés qui ont des difficultés professionnelles et personnelles, y compris avec l'aide de notre cellule d'écoute psychologique externe, le service STIMULUS.

Les équipes

La répartition des effectifs est telle que nous disposons en majorité de personnes en CDI :

CDI : 2583, CDD : 68, CAP : 95,
soit au total 2 746 collaborateurs au 31/12/2022

La pyramide des âges de nos équipes en 2022 est la suivante :

SIEGE CHUBB F&S CERGY

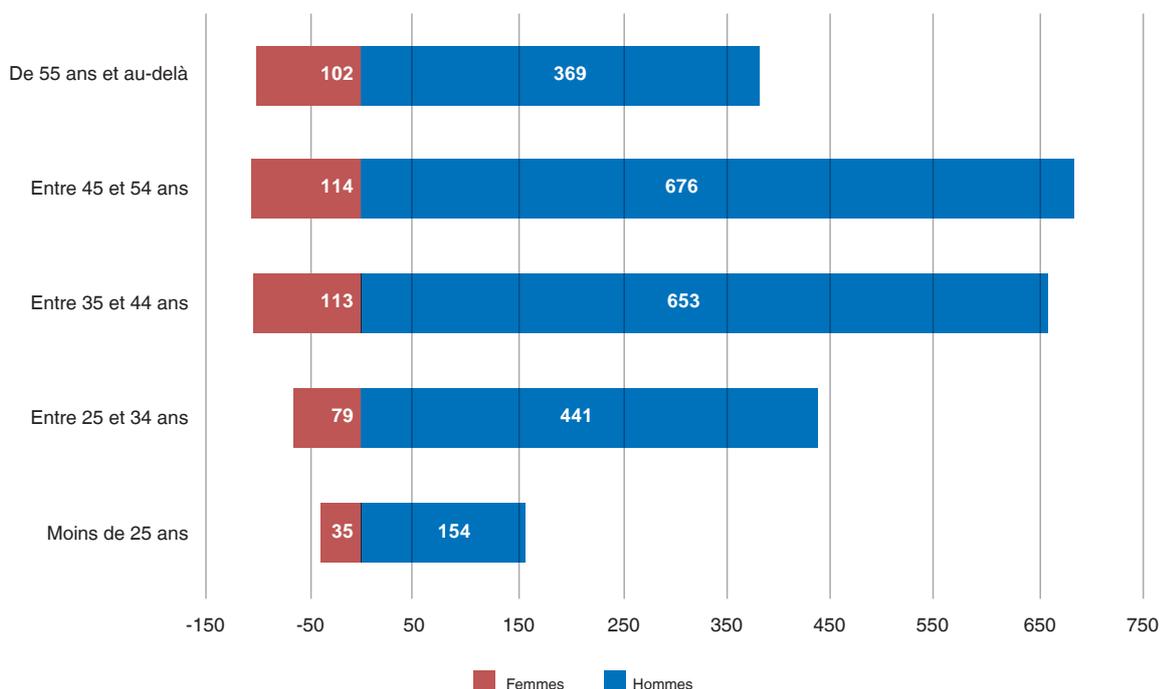
CONFRONTÉ OU TÉMOIN D'UNE SITUATION DIFFICILE ?
Que ce soit sur le plan professionnel ou personnel, nous sommes à vos côtés et vous accompagnons pour réussir ensemble.
" L'Humain est notre valeur première et notre entreprise est à vos côtés."
Accueil: Raphaël, Directeur Général Chubb F&S France

Parlons-En Ensemble et prenons soin les uns des autres.

- Médecine du travail**
Accompagne les salariés dans leur suivi médical
- Représentant du personnel**
Contribution à l'écoute des salariés, leur orientation et l'amélioration des conditions de travail
- Chef d'établissement**
En charge de la tenue des locaux de travail et conditions de travail
- Responsable EHS**
Propose et anime la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail
- Responsable RH**
Accompagne les salariés individuellement et collectivement
- Assistance sociale**
Service confidentiel d'écoute des salariés et leurs proches
Assistance sociale
Cellule d'écoute
Ecoute de vos difficultés professionnelles ou personnelles : divorce, surendettement, logement, aidant familial, ...
- Référentes harcèlement sexuel**
Ecoute et accompagnement en cas de situations de harcèlement sexuel
- Référente éthique**
Garant du respect des valeurs et des règles d'entreprise
- Référente handicap**
Accompagne et conseille en matière d'adaptation liée au handicap

E|H|S L'ensemble de ces acteurs sont à vos côtés et vous orienteront vers les interlocuteurs adéquats **Chubb**

Pyramide des âges FEMMES/HOMMES effectif au 31/12/2022



En dehors du siège de Cergy, nous disposons de 4 directions régionales réparties en environ 50 agences très fortement ancrées localement. Cette organisation, à la fois décentralisée et centralisée, vise tout particulièrement à permettre une relation de proximité avec nos clients et à privilégier une communication directe en interne.

L'accès à l'emploi via l'apprentissage

Depuis 2021 nous avons affichée une forte volonté de développer l'emploi des jeunes et de s'investir dans la formation dans tous nos métiers à travers la voie de l'apprentissage.

Pour rappel : en 2020 nous avons doublé le nombre d'apprentis par rapport à l'année précédent, et depuis nous avons stabilisé notre emploi en apprentissage aux alentours de 100 effectifs (91 en 2020, 97 en 2021, 95 en 2022).

C'est la preuve que notre engagement qui se base sur notre engagement sociétal s'inscrit dans la durée.

Un dialogue social de plus en plus ouvert et en faveur du bien-être et de l'engagement des collaborateurs

Le dialogue social se poursuit sur des termes corrects. En plus des réunions ordinaires du CSE et de la CSSCT, nous avons poussé l'approche de travail en mode « commission » sur des sujets d'actualité particulièrement sensibles comme :

- Le suivi de la mise en production de l'outil C-Live
- La gestion de la COVID
- Les projets de déménagement d'agence
- Le Handicap

Cette approche a permis de traiter en profondeur et de manière plus collaborative les sujets traités.

Sur les négociations en 2022, nous avons signé les accords suivants :

- Accord Handicap
- Accord Egalité professionnelle et QVT
- Accord NAO 2022
- Avenant n°2 à l'accord collectif prévoyance
- Avenant n°2 à l'accord collectif frais de santé
- Avenant n°2 à notre accord de structuration sociale
- Avenant sur le report de jours de RTT 2022 sur 2023

Par ailleurs dans les dispositifs de l'accord NAO, nous avons maintenu notre engagement sur l'égalité professionnelle avec une enveloppe budgétaire dédiée.

Articulation vie professionnelle / vie personnelle

Afin de concilier au mieux les obligations professionnelles et privées, nous avons poursuivi les initiatives déjà lancées en 2021 :

- Donner la possibilité aux salariés accompagnant leur(s) enfant(s) à l'école d'arriver plus tard le jour de la rentrée des classes (école maternelle, école primaire et rentrée des classes de 6^{ème}), sans perte de rémunération, dans la limite de deux heures.
- Mener un entretien de reprise à chaque retour de congé maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation.
- Leur donner la possibilité de contacter notre cellule d'écoute psychologique externe, le service STIMULUS, de façon gratuite et anonyme.

Une politique d'évolution salariale attractive et une meilleure employabilité

NAO 2022

En 2022 nous avons continué nos efforts sur les filières déjà en place (techniciens, assistantes). Nous avons élargi le périmètre pour un meilleur engagement de nos salariés et une meilleure attractivité en termes de carrière et de rémunération, avec la mise en place de la filière dédiée aux RST (Responsables Services Techniques de l'activité Systèmes de Sécurité Incendie) et dans le cadre de la NAO 2022.

Pour rappel, la filière est une démarche qui permet de valoriser, pour une population donnée, l'évolution de carrière, les actions de développement et formation, ainsi que l'adaptation des conditions salariales.

BUILDING GREAT LEADERS®

Le groupe API a lancé la démarche « Building Great Leaders® ». Cette initiative consiste à rendre chaque membre de nos équipes, peu importe son ancienneté et son niveau, acteur de son développement ; à se challenger pour se transformer de manager à leader ; et à avoir un comportement positif sur son évolution et sur celle des autres, peu importe qu'il y ait un lien hiérarchique ou pas. Concrètement, cette action de développement a été lancée avec des e-learning très simples et accessibles, avec le support des superviseurs et des RH afin qu'elle infuse dans toute l'organisation et devienne partie intégrante de notre culture. Le lancement de 2022 sera suivi par d'autres actions sur ce sujet, et l'état d'esprit Building Great Leaders® fera part de nos critères d'appréciation pour l'évolution de carrière.

LEADERSHIP DEVELOPMENT REVIEW (LDR)

L'exercice LDR (« Leadership Development Review ») qui vise à identifier les personnes impliquées dans l'entreprise pour ensuite assurer leur suivi et les accompagner dans leur carrière a été relancé avec API. La revue annuelle a été faite pour identifier nos potentiels et préparer leurs plans de développement et leur succession.

Evolutions

En 2022, Chubb France note les différentes évolutions :

- passage de la catégorie socio-professionnelle « administratif & technicien » à « Agent de Maîtrise »
- passage de la catégorie socio-professionnelle « administratif & technicien » à « cadre »
- passage de la catégorie socio-professionnelle « agent de maîtrise » à « cadre »

Passage de la catégorie socio-professionnelle ADMIN.& TECHNICIEN à AGENT DE MAITRISE

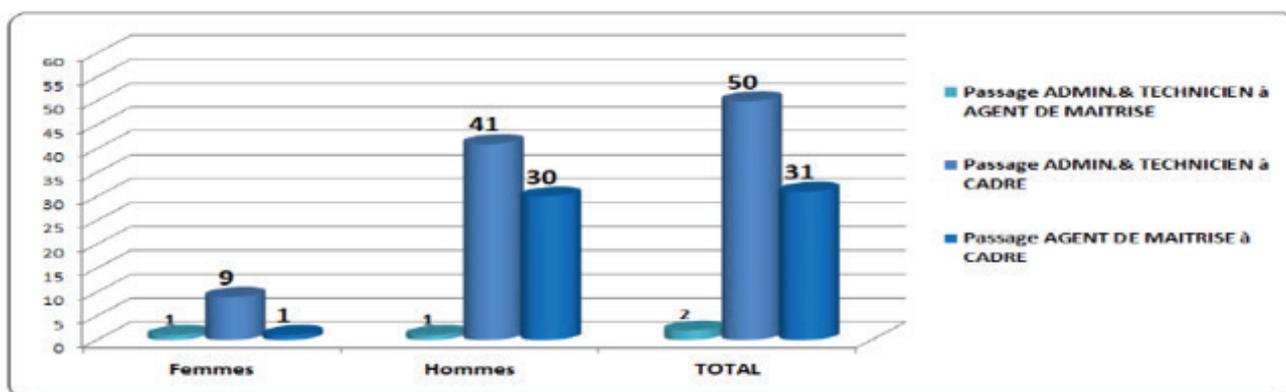
Femmes	1
Hommes	1
TOTAL	2

Passage de la catégorie socio-professionnelle ADMIN.& TECHNICIEN à CADRE

Femmes	9
Hommes	41
TOTAL	50

Passage de la catégorie socio-professionnelle AGENT DE MAITRISE à CADRE

Femmes	1
Hommes	30
TOTAL	31



- passage de CDD en CDI
- passage de CAP en CDD ou CDI

Passage de contrat CDD en contrat CDI au cours de l'année considérée

	2020 hommes	2020 femmes	2021 hommes	2021 femmes	2022 hommes	2022 femmes
Cadres	0	2	0	1	0	3
Agents de maîtrise & Atelier	0	0	0	0	0	0
Administratifs & Techniciens	22	2	34	5	32	2
Ouvriers	0	0	0	0	0	0
TOTAL	22	4	34	6	32	5

Passage de contrat CAP en contrat CDD ou CDI au cours de l'année considérée

	à CDD hommes	à CDD femmes	à CDI hommes	à CDI femmes
Cadres	0	1	1	0
Agents de maîtrise & Atelier	0	0	0	0
Administratifs & Techniciens	3	0	2	1
Ouvriers	0	0	0	0
TOTAL	3	1	3	1

- passage d'intérim en CDD ou CDI : 68 en 2022 (86 en 2021)

Des évolutions mais aussi des opportunités nouvelles via la mobilité interne

Au-delà des évolutions professionnelles stricto-sensu, Chubb France facilite autant que possible les mobilités en interne et propose aux collaborateurs des missions allant au-delà de leurs fonctions habituelles.

En effet, l'entreprise met à disposition des collaborateurs la plateforme « Bourse à l'Emploi ». Disponible via l'intranet, elle recense en interne les postes à pourvoir au sein de Chubb Fire & Security France. Il demeure une période probatoire, néanmoins, le dépôt d'une candidature est facilité et peut donner lieu à un transfert, par exemple, d'un poste à un autre, d'une unité opérationnelle ou d'une région à une autre. A titre d'exemple, certains de nos techniciens ont pu mener la mission de conducteur de travaux par ce biais.

La Bourse à l'Emploi est depuis fin 2020 mise à jour et diffusée une fois tous les 15 jours sur l'Intranet (au lieu d'1 fois par mois antérieurement), pour permettre à chacun de pouvoir prendre connaissance des nouvelles offres sur nos périmètres.

Des événements...

Les actions de convivialité et de cohésion ont été relancées grâce à l'amélioration de la situation sanitaire nationale.

Plusieurs événements d'agence ont été organisés, en couplant souvent des événements sécurité, par exemple les pièces de

théâtre « La sécurité : un rôle à jouer » visant à sensibiliser et à former à la prévention des situations à risque avec des scénettes représentant les situations les plus fréquentes en entreprise.

Au niveau national nous continuons à organiser des webinaires pour les managers, pour partager les nouvelles sur le business et les initiatives de l'entreprise.

Un challenge RSE a été lancé à niveau national pour sponsoriser des associations avec des finalités de bénévolat pour les personnes et la protection de la terre et de la faune animale.

3 primes d'un montant global de 16 000 euros ont été attribués aux 3 associations gagnantes, sponsorisées par nos salariés.

Chubb France a continué sur sa lancée de l'année précédente et a sponsorisé une salariée qui a participé à la course Rose des Sables, un rallye réservé aux femmes en faveur des initiatives humanitaires dans les pays d'Afrique.

6 équipes Chubb de toutes les business units ont participé au Raid OTIS, manifestation sportive qui renforce l'esprit d'équipe et la solidarité.

Chubb est devenu, partenaire national de l'association « Vaincre la Mucoviscidose » en juin 2022, avec un versement de 15 000 euros. Une vingtaine de nos salariés a également participé à « la virade de l'espoir » à Cergy, au profit de cette association reconnue d'utilité publique.

Résultats

7 accords collectifs ont été signés en 2022

Nombre de salariés pratiquant le télétravail : 395 (CDI/CDD/CAP), contre 293 en 2021, 1 à 3 jours/semaine

Ancienneté moyenne en 2022 : 12,4 ans (CDI/CDD/CAP), contre 12,2 ans en 2021

Taux d'absentéisme en 2022 : 5,4%, contre 4,6% en 2021

Taux de démission : 5,7%, contre 4,3% en 2021

Nombre d'évolutions au sein de l'entreprise (évolutions de CSP) : 83, contre 44 en 2021

45 évolutions internes de contrat :

- passage de CDD en CDI : 37
- passage de CAP en CDD ou CDI : 8

68 passages d'intérim en CDD ou CDI

Nombre d'apprentis présents : 95, contre 97 en 2021

KPI

Résultats de la Pulse Survey 2022 : note de satisfaction de 62 sur 100*

100% des accords soumis à discussion en 2022 ont été signés

(*) Ce chiffre concerne l'intégralité du groupe Chubb Fire & Security France

3.4 Santé & sécurité des collaborateurs



Risque et enjeu

Du fait de notre activité de service auprès de nos clients, l'humain reste une valeur essentielle dans nos métiers et s'articule autour de 5 valeurs défendues au sein du groupe Chubb Fire & Security France. L'Hygiène, la santé et la sécurité de nos clients est primordiale dans nos activités de prévention du risque incendie.

D'année en année nous cherchons à faire progresser la culture sécurité de nos équipes et à faire grandir à la fois nos managers, nos commerciaux, nos chargés d'affaires, nos techniciens et sous-traitants pour anticiper les situations dangereuses et les risques qu'ils peuvent rencontrer chez nos clients.

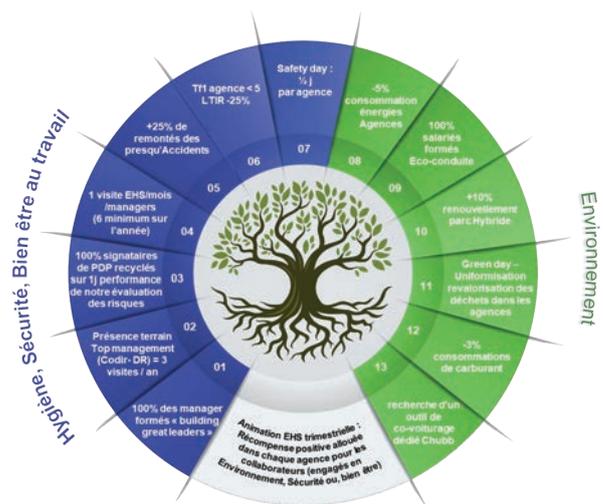
Ensemble, Direction et managers, nous continuons à développer l'adhésion des équipes à nos règles EHS et à performer leur capacité d'évaluer les risques existants chez nos clients afin qu'ils sachent se mettre en sécurité ou alerter le client en cas de difficultés persistantes.

Notre matrice des risques fixe notre cap et nos priorités sur la nature des risques pour lesquels il faut être particulièrement attentif ; depuis les risques majeurs, potentiellement mortels, les risques fréquents qui blessent nos équipes et les risques spécifiques de nos clients (règles cardinales en jaune).

Notre objectif reste le 0 accident et des objectifs dédiés ont été fixés sur nos leviers d'actions au développement de la culture sécurité telles les visites sécurité managériales, les moments d'échange et safety days, la formation et l'accompagnement à l'évaluation des risques de nos équipes, ainsi que la remontée de situations dangereuses, presque-accidents, Hipo ou stop work en cohérence avec les actions engagées dès 2022.

En cas de maintien d'un risque que nous ne pouvons pas éliminer lors de nos interventions sur les sites clients, nous demandons à nos équipes de Stopper leur mission, d'alerter leur manager ainsi que le client et rechercher des modes d'interventions plus adaptées au vu de leur sécurité.

FREQUENCE	Très fréquent (plusieurs fois /semaine)	7 CHOCX COUPURES	5 MANUTENTION TMS / PORT DE CHARGES LOURDES 6 CHUTE PLAIN PIED - HAUTEUR <50CM	4 TRAVAIL ISOLÉ Hors vue - Hors voix	1 SECURITE ROUTIERE 2 SECURITE ELECTRIQUE ENERGIES DANGEREUSES	
	Fréquent (1x/semaine)	OUTILLAGES A MAIN & ELECTROPORATIF AMIANTE		COACTIVITÉ	3 TRAVAIL EN HAUTEUR > 50 CM	
	Occasionnel (1x/mois)	SANITAIRE COVID	CHUTE D'OBJETS CONDUITE CHARIOTS ELEVATEURS	RPS RISQUES PSYCHO-SOCIAUX PRODUITS CHIMIQUES	GAZ (INHALATION - PRESSION) EXPLOSION - ATEX CONDUITE NACELLE - PEMP	
	Rare (1x/an)	RADIOPROTECTION AGRESSIONS ANIMALES	TRAVAUX PAR POINTS CHAUDS ESPACES CONFINÉS	DÉMANTÈLEMENT DE SOURCES DES DÉTECTEURS (USINE D'ACQUIGNY)	SECURITE MACHINES CHARGES SUSPENDUES	
		Faible - modéré	Importants	+ Importants	Graves	Mortels
		GRAVITÉ				



Politique

L'ensemble des équipes qui concourent à nos valeurs et au service rendu à nos clients est notre richesse et l'engagement de nos managers est de les faire adhérer et les accompagner au mieux dans leur quotidien auprès de nos clients et ce dans

une démarche EHS structurée mais également un engagement RSE fort mis en avant durant l'année 2022 au travers d'une politique EHS et RSE combinée :

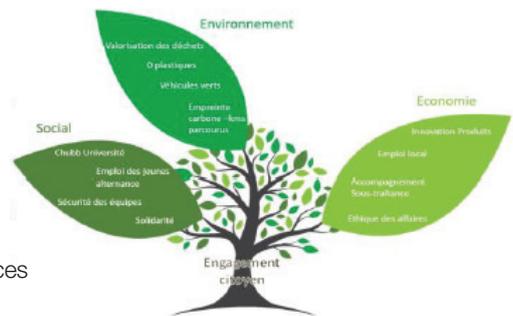
**Tout salarié doit rentrer chez lui en bonne santé
Chacun doit être personnellement engagé dans son quotidien**

Nos engagements EHS :

- ▶ Répondre à nos obligations, respecter et faire respecter la réglementation en vigueur
- ▶ Certifier notre savoir-faire : MASE, ISO, APSAD, CEFRI ...
- ▶ Former au métier nos équipes
- ▶ Accompagner et réduire l'exposition aux risques des équipes intervenantes (employés, intérimaires, alternants, sous-traitance)
- ▶ Développer une culture Environnement, Hygiène et Sécurité au plus près de nos clients

Nos engagements RSE :

- ▶ Encourager les initiatives solidaires et comportements Eco-responsables pour la préservation de la planète
- ▶ Faire de l'Ethique des affaires une préoccupation permanente
- ▶ Intégrer la RSE au cœur de nos opérations :
 - Préserver notre planète : tendre vers le 0 plastique, revalorisation de nos déchets, diminution de notre impact carbone
 - Performer et innover dans le développement de nos produits et services
 - Acheter localement et accompagner nos sous-traitants



LEADERSHIP EHS - RSE

Visible, Personnellement engagé en EHS - Exemple - Positif - Ferme

TECHNIQUE

Travailler à la stratégie 0 plastique 2022
Fournir à mes équipes les moyens matériels et EPI nécessaires
Assurer le contrôle des équipements importants pour leur sécurité

ORGANISATION

Anticiper et préparer les interventions
Encadrer mes équipes et les sous-traitants sur le terrain / visites préventives de sécurité
Former et accompagner mes managers à animer la Sécurité et l'Environnement
Former et habiller mes équipes
Retour d'expérience sur nos incidents, événements, Presqu'accidents, Stop work

HUMAINS

Accompagner mes équipes
M'assurer qu'elles respectent les règles EHS et portent les EPI
Valoriser l'évaluation des risques (SAFE) et les bonnes pratiques remontées
Faire participer mes équipes aux causeries
Engager mes équipes vers le 0 plastique

CULTURE PRÉVENTIVE & ADHÉSION DES ÉQUIPES :

Engagement / Environnement - Hygiène - Sécurité - Citoyen

La sécurité et la préservation de l'environnement font partie de nos socles dans le cadre de nos activités pour un accompagnement de nos clients. Toutes les équipes sont accueillies et encadrées dans des campus métier afin de générer une prise de conscience des risques autour de nos activités et les engager à se préserver tout au long de leurs interventions.

Tout salarié doit rentrer chez lui en bonne santé - Rien ne justifie une prise de risque dans le cadre de nos activités professionnelles !



Dès le contrat, la réflexion sur les modalités d'intervention, la mise en place des PDP (Plan De prévention), jusqu'à l'affectation des bons moyens d'intervention, nos managers sont partie prenante dans la préparation de nos activités. Puis c'est aux techniciens et sous-traitants d'être vigilants sur le terrain en mettant en œuvre le SAFE (Scruter Analyser Fiabiliser et Exécuter). Chaque technicien assure la traçabilité de son analyse au sein de nos Fiches d'Analyse des Risques informatiques (FAR) avant de démarrer son intervention et permet ainsi d'accéder à cette information en cas de dépannage par un collègue qui ne connaîtrait pas le site client.

Notre système de management de la sécurité, de l'environnement et de la RSE nous apporte de la rigueur et nous permet au travers des plans d'actions d'engager un processus d'amélioration continue et de valider en début d'année, sur la base des revues de direction, les actions prioritaires qui seront fixées localement. Nos tableaux de bord EHS comprennent des objectifs sécurités suivis tout au long de l'année par les managers avec leurs équipes.

L'année 2023 se pose en continuité de notre stratégie 2022 et ouvre également l'entreprise à l'amélioration du bien-être de nos équipes et la volonté de soutien, de dialogue et de partage au sein de nos agences pour développer la cohésion des équipes et le travail collectif autour des 5 valeurs de Chubb Fire & Security France.

Préserver nos valeurs humaines	Être précurseur, en tout	L'engagement de nos managers L'Humain est au cœur de nos préoccupations	Accompagner les équipes et nos sous-traitants sur le terrain	Faire participer mes équipes aux Moments d'échange EHS	Développer la communication le dialogue et le partage
S'approprier ce que nous faisons	Gagner avec intégrité, ensemble		Soutenir - Former - Fournir les matériels et EPI nécessaires	Engager mes équipes vers l'eco-conduite	M'assurer du respect des règles EHS et du port des EPI
Apporter de l'énergie et se challenger			Participer activement à la revalorisation de nos déchets	Valoriser les bonnes pratiques et les remontées d'événements	Assurer la cohésion - Être présent et bienveillant
Valeurs, comportement	Préserver nos valeurs humaines	Être précurseur	S'approprier ce que nous faisons	Apporter de l'énergie et se challenger	Gagner avec intégrité, ensemble
Sabine FOURRIER Directrice EHS-RSE	Xavier BREHERET Directeur Business Unit Systèmes Sécurité Incendie	David SIODNIAK Directeur Business Unit CHU/BB DELTA	Fabio Di MARIO Directeur des Ressources Humaines	Bertrand CAZALS DE FABEL Directeur Business Unit GEMIS	Salvatore CHITARRA Directeur Business Unit Protection Incendie
	José PEREZ Direction industrielle et qualité Usine d'Acquigny				

Actions

L'ensemble de nos agences en France suivent un système de management HSE piloté par des réunions périodiques EHS et managers trimestrielles, des revues de directions annuelles et un tableau de bord de nos indicateurs clefs de performance afin de développer la culture sécurité de nos entités.

Parmi les agences, 24 agences Chubb France ont décidé de faire reconnaître leur système de management en se faisant certifier MASE, soit 45% de nos établissements en France.

Pour cela les agences sont épaulées par des référents et responsables EHS régionaux disponibles pour épauler les managers, développer leur culture sécurité mais également déployer les actions de prévention nationales et régionales nécessaires dans le cadre de l'intervention de nos techniciens chez nos clients.

Nos actions de réduction de l'accidentologie, pour l'année passées ont répondu à 3 grands axes que sont les 7 risques principaux présents dans notre matrice des risques dont nos 3 risques majeurs (routier- électricité et travail en hauteur), la prévention et l'évaluation des risques et l'adhésion des managers et des techniciens à notre exigence de rigueur 100% du temps, notamment sur nos risques majeurs.

Il est en effet essentiel que nos techniciens ainsi que nos sous-traitants adhèrent, développent leur culture sécurité et puissent au quotidien faire leur propre évaluation des risques pour se préserver et respecter les exigences de nos clients, alors même qu'ils sont confrontés à des environnements de travail très différents les uns des autres selon l'activité de nos clients.

Le plan d'action déployé pour développer la culture sécurité s'organise autour de la stratégie du **DCAP** :



- **D comme Dire** : mettre en place un système de management EHS, expliquer les règles EHS autour de la préservation de leur sécurité et de notre environnement, les simplifier, équiper, accueillir et former nos équipes, sensibiliser à la vigilance et au respect des règles EHS par le biais de causeries, guides ou livrets EHS (salariés, intérimaires) ainsi qu'à nos sous-traitants.

- **C comme Comprendre** : faire de la pédagogie pour faire comprendre les règles, donner du sens, expliquer les conséquences possibles d'un accident, utiliser des témoignages autour de nos accidents, créer des vidéos impactantes, communiquer et partager les HIPO, faire un bilan du mois pour les managers afin de développer leur propre culture sécurité pour mieux accompagner leurs équipes au quotidien (RETEX mensuel).
- **A comme Adhérer** : faire adhérer les managers et nos techniciens aux exigences de rigueur attendues, les faire participer en organisant des jeux concours de remontée des bonnes pratiques, les faire participer aux causeries de manière plus active et mobiliser fortement nos managers sur des visites sécurité préventives plus efficaces et dynamiques tout en leur proposant un coaching par les services EHS est essentiel au déploiement d'une culture sécurité pérenne dans le temps.
- **P comme Persévérer** : répéter autant que nécessaire nos messages – nos règles EHS, en cohérence sur toute la ligne managériale, et formaliser nos actes managériaux de valorisation des bonnes pratiques mais également de sanction si des dérives répétées sont constatées.

L'enjeu de la culture sécurité est que chaque salarié dispose des moyens adéquats pour travailler, d'une organisation qui le porte à appliquer nos règles et pratiques EHS, et qu'il soit en capacité de faire sa propre évaluation des risques et puisse dire STOP en cas de danger.

Nos managers sont issus du terrain et doivent porter le leadership EHS auprès de leurs équipes : ils doivent d'être exemplaires et positifs en respectant les règles et leurs engagements. Tolérants quant au droit à l'erreur, ils font néanmoins preuve de fermeté vis-à-vis du respect des mesures visant à réduire la prise de risque.

Des rituels sont en place pour suivre et accompagner nos équipes :

- L'accueil des nouveaux entrants selon un processus en salle, une vidéo EHS et la réalisation d'un questionnaire de validation des acquis, puis un compagnonnage sur le terrain
- Les contrôles réglementaires de nos équipements de travail (harnais, échelles, escabeaux, ...)
- Les contrôles et autocontrôles des véhicules et EPI pour chaque technicien de manière annuelle
- Le déploiement de causeries sécurité participatives

- La présence auprès de leurs équipes des managers lors de visites préventives de sécurité

Nos équipes techniques sont formées et systématiquement habilitées dans le cadre de travaux dangereux ou habilitations exigibles légalement : habilitations électriques, habilitations travail en hauteur en toiture et CACES, port du harnais, Habilitation N2, Atex.

Tous nos techniciens doivent également être respectueux de nos clients et de leur propre mise en sécurité et sont incités à suivre scrupuleusement les règles EHS ainsi qu'à porter leurs EPI conformément à ce qui est défini le recueil et guide de référence EHS ainsi que dans les PDP (plan de Prévention) spécifiques de nos clients.

Sur 2022, 3 actions et campagnes stratégiques ont été engagées :

- Notre campagne autour de la **sécurité routière** a été engagée par le biais de 2 e-learning Eco-conduite et anticipation des risques destinés à tous les collaborateurs du Groupe, ainsi que des formations sur circuit pour nos grands rouleurs et des formations personnalisées en agence dès 2023.
- **Les formations culture sécurité**, par le biais de 4 scènes de théâtre INTERACTIVES créées sur la base de notre

quotidien CHUBB / structurée autour de nos risques majeurs. La durée de ces ateliers était de 2h30 couvrant près de 3200 collaborateurs, dans 10 villes de France. L'enjeu était de faire prendre conscience des risques quotidiens de nos équipes suite aux constats et habitudes de travail du terrain afin de développer des discussions constructives et collectives sur les moyens de prévention et comportements sécurité attendus chez nos clients. Ces sessions ont permis à l'ensemble de nos collaborateurs de prendre du recul, de réfléchir ensemble autour de scénettes de théâtres construites sur les exemples CHUBB. Elles ont également permis à la direction d'avoir un retour sur les pratiques réelles et permis de mener un plan d'action sur 2023 autour du recyclage des signataires de plan de prévention dans nos agences, de l'accompagnement et du bien-être des équipes.

- Nous avons complété notre approche de qualification de nos sous-traitants sous Actradis (questionnaire EHS dédié) par **des audits Sécurité et environnement des équipes de nos sous-traitants chez nos clients** en vue de déployer dès 2023 des matinales avec l'ensemble de nos sous-traitants stratégiques afin de faire le point sur les audits engagés, de remettre le livret synthétique de nos attentes EHS et de mettre en place un processus d'amélioration continue et de partenariat en vue de performer la satisfaction de nos clients.



Résultats

L'année 2022 sera marquée par le renouvellement de 6 certifications MASE sur le territoire français
 Maintien de 24 Etablissements Chubb France certifiés MASE soit 45% reconnus dans la gestion efficace de leur système de management de la sécurité :

- 14 agences Système sont certifiées MASE (sur un total de 21 agences) soit 66% de nos agences dans cette activité
- 10 agences Protection Incendie sont certifiées MASE (sur un total de 32 agences) soit 31% de nos agences dans cette activité

(*) Le nombre de visites terrain engagées par nos équipes managériales : 2 073

(*) Le nombre de situation dangereuses reportées par nos équipes techniques et traitées en interne ou avec nos clients : 984

(*) La progression de la remontée des presque accidents (52), stop work (94) et Hipo (13) est significative sur l'année 2022 et nous continuons en ce sens car notre objectif 2023 est de progresser de 25%.

- 2020 : 2 remontées
- 2021 : 10 remontées
- 2022 : 159 remontées

Nos résultats en matière d'accidentologie (ATAA accidents avec arrêt de travail) sont relativement stables en nombre d'évènements et un peu plus important en nombre de jours d'arrêts entre 2022 et 2021.

- En 2021 : 41 ATAA et 1650j d'arrêt de travail
- En 2022 : 42 ATAA et 1730j d'arrêt de travail

** Ces chiffres concernent l'ensemble des entités du groupe Chubb Fire & Security France*

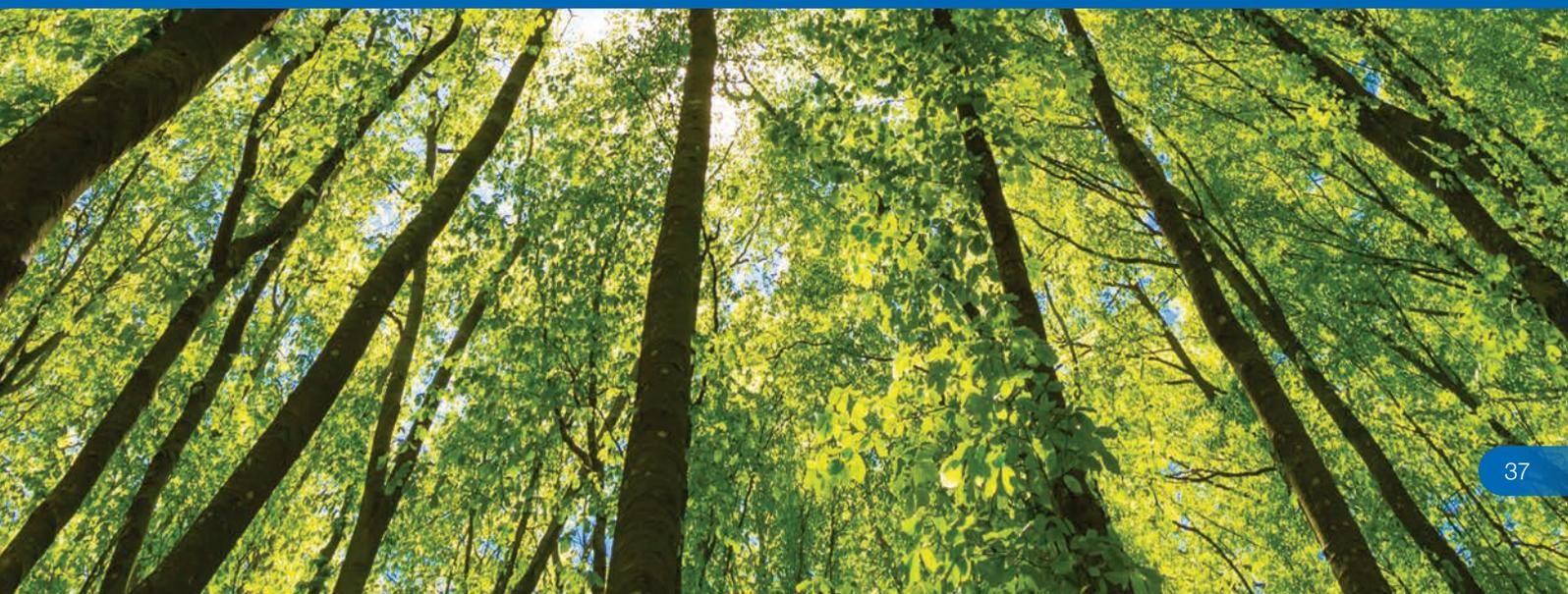
KPI

Marque employeur responsable :

- 80% des agences formées sur 2h30 à la culture sécurité sur nos risques majeurs
- 47% de nos agences n'ont pas eu d'accidents de travail en 2022 (avec ou sans arrêt) : 30 agences ont eu au moins un accident de travail en 2022 sur un total de 56 agences
- Taux de fréquence 1 Global CHUBB France = 9,28 en 2022
 - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour l'activité Protection incendie : Tf1 de 13,3 en 2022
 - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour l'activité Chubb Système : Tf1 de 3,9 en 2022
- Taux de gravité de CHUBB France est faible = 0,32 en 2022
 - Taux de gravité pour l'activité Chubb Système : 0,01 en 2022
 - Taux de gravité pour l'activité pour l'activité Protection Incendie : 0,54 en 2022



4 Les risques environnementaux



4.1 Déchets et économie circulaire



Risque et enjeu

Chubb France est fortement engagé dans la préservation de son environnement et tente le plus possible de performer son cycle de vie de nos produits et l'économie circulaire quand la technologie le permet.

Notre enjeu est de récupérer 100% de nos produits et d'optimiser nos filières de revalorisation par le biais d'un prestataire de gestion de nos produits en fin de vie.

Parmi les déchets qui sont revalorisés nous avons :

- Des déchets traditionnels générés par nos agences et le siège : carton, papier ou cartouches d'encre,
- Des déchets spécifiques de nos installations, tels les

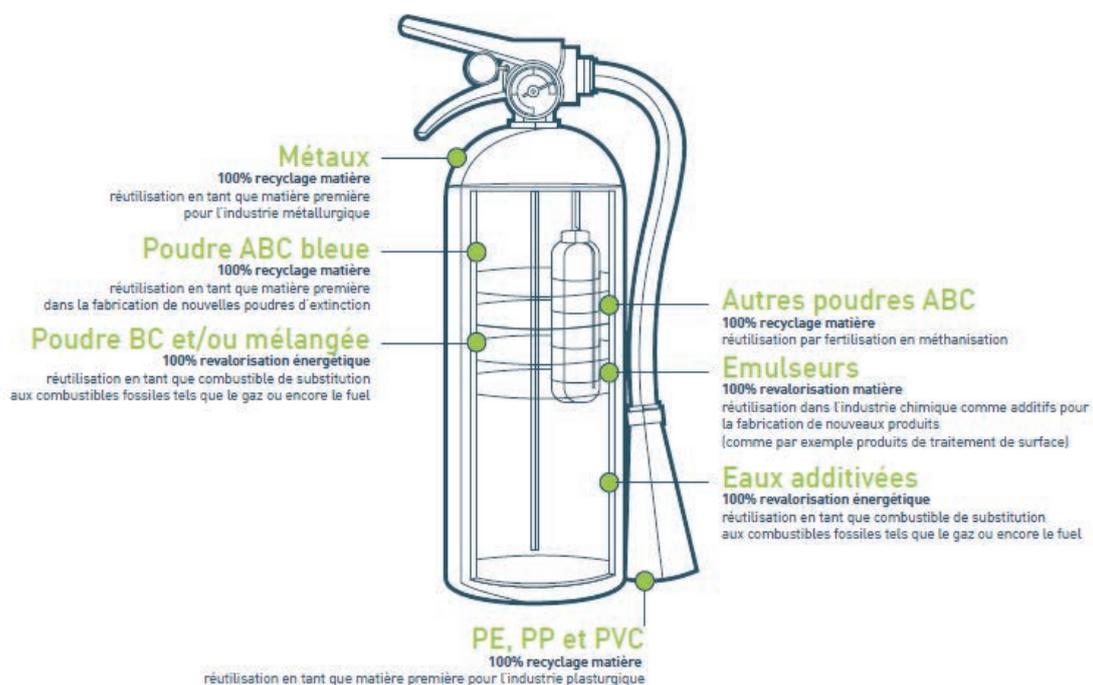
métaux et la ferraille, les plastiques d'emballages et les palettes mais également,

- Des déchets spécifiques de nos installations, tels les extincteurs, BAES (Blocs de secours), les cartouches de CO2, les circuits imprimés de nos centrales de détection incendie,
- Des déchets dits dangereux comme les équipements électriques et électroniques (DEEE), les batteries et les piles, produits chimiques ou aérosols utilisés.

Ces déchets font l'objet d'un suivi et d'une optimisation des filières de retraitement et de revalorisation tout au long de notre processus d'amélioration permanente.

Extincteurs -> taux de valorisation = 88,8%

PAE Petits Extincteurs -> taux de valorisation = 89,6%



Nous respectons les obligations qui s'imposent à nous depuis 2005 et avons mis en place un système d'enlèvement et de traitement de nos déchets composés d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ainsi que depuis 2016, l'ensemble des obligations relatives aux petits extincteurs (1kg et 2kg). Pour Chubb France, cela nous impacte donc pour le traitement de nos petits extincteurs à poudre ou à additif de moins de 2 kg et des autres équipements de sécurité incendie (alarmes, détecteurs, signalisations, etc.).

100% de nos déchets sont récupérés au sein des installations de nos clients, au moment notamment de la rénovation de nos produits et installations, mais également par le biais de communications et sollicitations de nos clients qui renouvellent

leur équipement même s'ils ne passent pas par notre société pour le renouvellement. Par ailleurs, nous traitons également les déchets des produits de nos confrères en passant par nos filières de retraitement traditionnels des déchets.

L'un de nos enjeux majeurs est d'optimiser nos contrats de gestion des déchets sur nos 4 unités (Chubb France Système, Chubb France Protection incendie, Chubb Delta et Cemis). Ainsi nous profitons des trajets aller vers les agences pour y déposer les produits du Groupe afin d'optimiser le transport en utilisant le trajet retour avec nos déchets et ainsi diminuer notre impact gaz à effet de serre de nos fournisseurs ('scope 3') et faciliter le regroupement de nos déchets vers notre centre de retraitement et de revalorisation des déchets.

Politique

Notre prise de conscience environnementale nous engage à systématiquement :

- Optimiser la circulation de nos camions entre nos entrepôts, la livraison des produits et la reprise des déchets,
- Ne jamais laisser nos propres déchets sur les sites de nos clients, mais à les rapporter dans nos agences,
- Trier nos déchets à l'arrivée dans les agences dans des bacs dédiés,
- Déclarer et suivre les déclarations de nos déchets en fin d'année,
- Optimiser nos filières de collecte et de valorisation des déchets avec nos prestataires de gestion de nos déchets.

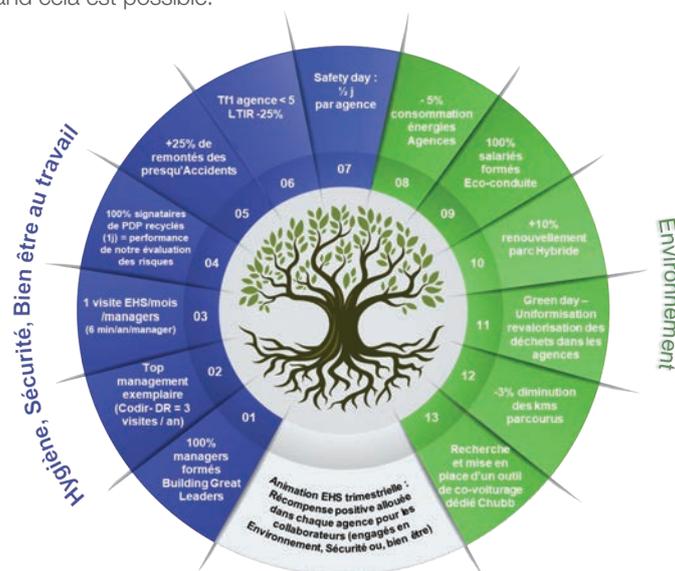
Nous croyons en une croissance responsable, où tout est mis en œuvre pour limiter l'impact de notre activité sur la planète. C'est pourquoi, nous visons aussi à encourager autant que possible l'économie circulaire, en travaillant à la fois sur des choix adaptés de nos prestataires du fait de la diversité de nos déchets mais aussi sur les activités de reconditionnement, réutilisation ou dépannage quand cela est possible.

La crise sanitaire, ayant provoqué une crise d'approvisionnement des composants, nous incite encore plus qu'avant à favoriser le retour des cartes électroniques vers notre usine d'Acquigny afin de réparer quand c'est possible, reconditionner et réutiliser les cartes électroniques dans le cadre de la maintenance curative.

Notre enjeu est de fortement sensibiliser nos équipes et techniciens auprès de nos clients, qui doivent ramener l'ensemble des cartes électroniques, matériels et nos déchets vers les agences, et faire en sorte que ceux-ci soient porteur du message.

Un deuxième enjeu est celui d'impliquer plus fortement nos fournisseurs de produits pour tendre avec nous vers le 0 plastiques au travers des emballages, et des produits livrés.

Sur l'année 2023, le Green day valorisera l'ensemble de notre stratégie de performance et d'uniformisation de la gestion des déchets au sein de nos agences.



Actions

Les actions que nous engageons en matière de gestion des déchets résident autour de 4 axes.

Axe 1 / Sensibilisation des collaborateurs

Nous sensibilisons tous les membres de l'entreprise aux ECO-Gestes dès leur arrivée au sein de l'entreprise (Conduite routière, retour des déchets vers nos agences et tri des déchets, ...) car notre engagement sociétal passe avant tout par l'adhésion et la mobilisation de tous pour préserver notre environnement.

Différents supports à destination de nos salariés permettent de diffuser de l'information (Intranet, Causerie, SMS).

Il existe un manuel Book déchets à destination de nos agences pour optimiser le tri et la valorisation de nos déchets. En 2021, nous avons commencé un groupe de travail pour l'ensemble du Groupe sur la gestion des déchets dans le but d'harmoniser nos process et de les rendre plus responsables et respectueux de l'environnement et ainsi limiter notre impact environnemental. En 2022, nous avons continué ce groupe de travail dans le but de pouvoir uniformiser au national sur l'ensemble des entités du Groupe (Chubb France, Chubb Delta et CEMIS) la gestion de nos déchets afin d'optimiser de manière homogène le traitement de nos déchets pour viser l'efficacité de notre système de gestion des déchets. L'objectif a été de passer de plus de 20 prestataires à environ 3-4 au national.

Nos techniciens sont également et depuis longtemps mobilisés sur la partie environnementale par le biais de la récupération de nos déchets lors des interventions chez nos clients. Ceux-ci rapportent systématiquement ces mêmes déchets dans les agences pour les trier et permettre ainsi leur revalorisation.

En parallèle de ces actions, des mesures ont été mises en place avec comme vocation de réduire la consommation de plastique dans le cadre des emballages et suremballages et la mobilisation de nos salariés en ce sens. Depuis des années, nous encourageons les collaborateurs à s'engager personnellement (utilisation de tasses, gobelets à usage durable remis à nos équipes en 2023, ainsi que des gourdes isothermes) et nous avons paramétré nos machines à café afin qu'elles ne distribuent pas de gobelets en plastique lorsqu'on introduit une tasse. Un groupe de travail initié en 2022 se poursuit sur les prochaines années car tendre vers le 0 Plastique est un important pour notre planète et nous recherchons désormais à toucher nos partenaires et fournisseurs pour diminuer notre quantité de plastique proposé dans nos produits et nos emballages.

En 2022, enfin, a été organisée une initiative solidaire 'mon engagement personnel sera l'engagement de mon entreprise' ayant pour but de valoriser une association engagée dans une thématique de solidarité ou de préservation de la planète. Le collaborateur devait présenter son association et la valoriser en la rendant visible sur notre intranet afin que chacun des salariés de l'entreprise découvre cet engagement, l'association et puisse voter vers le projet qu'il préfère. 8 projets ont été soumis au vote et 3 ont été retenus et présentés en Comité de Direction. Le projet vainqueur après délibération du jury a été notre cause Chubb Fire and Security France 2022 et a bénéficié d'un financement de 10 000 euros ! L'association Ocean Calling œuvrant pour la protection des océans a été l'heureuse gagnante. Ses 2 lauréats ont reçu également chacun 3 000 euros ; à savoir l'association autour de la maladie de Lowe et l'association des hirondelles sur la préservation des animaux sauvages blessés.

Axe 2 / Economie circulaire

Nous favorisons au maximum l'économie circulaire et engageons des actions de réutilisation, de reconditionnement ou la remise sur le marché de produits. Parmi des exemples le retour des cartes électroniques, leur tri et leur réutilisation quand c'est possible, le reconditionnement des détecteurs incendie de nos clients, qui sont des gestes importants à adopter dans le cadre de la préservation de la planète.

Parmi des actions significatives :

a. Réutilisation des Sparklets

Erpacc fabrique des cartouches de CO2 permettant la mise en pression des extincteurs ou utilisée pour les systèmes d'ouverture et de fermeture des trappes de désenfumage naturel (appelées "sparklets"). Celles-ci pouvant être réutilisées, nous avons mis en place un partenariat avec Erpacc nous permettant d'envoyer nos anciens sparklets utilisés pour la maintenance du Désenfumage pour qu'elles soient de nouveau remplies et ensuite réintégrées dans le circuit en cartouches reconditionnées. Les non réutilisables ainsi que les sparklets extincteurs sont détruits et revalorisés en matières premières.

b. Réparation et réutilisation des cartes électroniques

Les cartes électroniques sont insérées dans les centrales de détection ou de mise en sécurité incendie. Elles se composent

d'un support isolant en résine sur lequel sont montés des composants électroniques.

Lorsqu'une défaillance est identifiée sur celles-ci lors d'un contrôle ou bien même par un client, le problème est remonté à l'agence locale qui commande une nouvelle carte. Quand cela est possible, l'agence envoie la carte défaillante pour réparation par notre équipe dédiée à Acquigny, composée de 6 techniciens.

Il peut arriver que les cartes défaillantes ne soient pas réparables, dans ce cas elles seront recyclées par nos partenaires.

c. Reconditionnement et réutilisation des détecteurs de fumée

Une équipe de 6 techniciens, également basée à Acquigny travaille sur le reconditionnement des détecteurs de notre marque ainsi que sur le démantèlement ou le retrait des détecteurs ioniques. Le reconditionnement des détecteurs consiste au démontage, lavage, réassemblage des détecteurs. Ils peuvent par la suite être remis sur le marché.

Par ailleurs, Chubb France dispose d'une autorisation de l'ASN (Autorité de Sécurité Nucléaire) pour la détention, la manipulation, le transport, la reprise, le démantèlement des détecteurs ioniques.

Axe 3 / La suppression de certains déchets

Nous avons depuis longtemps supprimé les produits CMR de nos utilisations et ainsi limité la gestion de tels déchets.

Nous continuons à éliminer les déchets et sources des détecteurs ioniques présents chez nos clients. Ces détecteurs ioniques contiennent des éléments radioactifs qui peuvent présenter un risque pour la santé en cas de mauvaise manipulation. L'Etat a donc lancé un programme d'élimination, initialement jusqu'au 31 décembre 2017, puis avec une phase dérogatoire jusqu'à fin 2021 et début 2022. Leur démantèlement ou retrait reste une obligation qui incombe au détenteur (propriétaire de l'installation), Chubb France est un acteur engagé dans leur retrait et démantèlement.

Nos petits appareils PAE extincteurs de moins de 2kgs sont rechargeables et les instructions de rechargement sont disponibles sur demande par les mainteneurs auprès des producteurs afin de limiter les déchets de nos extincteurs.

Axe 4 / Optimiser notre filière de retraitement des déchets

De tout temps nous cherchons le meilleur prestataire de gestion des déchets pour une revalorisation optimisée de nos

déchets, ce travail est continu. En 2021 néanmoins, nous avons entrepris un état des lieux complet de nos différents prestataires en France sur nos 4 entités et business et recherchons à en limiter le nombre et trouver avec eux d'autres pistes pour améliorer notre revalorisation finale de nos déchets. En 2022, nous avons continué ce groupe de travail dans le but de pouvoir uniformiser au national sur l'ensemble des entités du Groupe (Chubb France, Chubb Delta et CEMIS) la gestion de nos déchets afin d'optimiser de manière homogène le traitement de nos déchets pour viser l'efficacité de notre système de gestion des déchets. L'objectif a été de passer de plus de 20 prestataires à environ 3-4 au national.

Dans une logique de traçabilité et d'amélioration de l'exhaustivité du suivi de nos déchets dangereux, la plateforme gouvernementale Trackdechets a été déployée dans l'ensemble de nos entités pour chaque établissement de notre Groupe.

Parmi nos différents prestataires nous avons :

- Notre prestataire majoritaire pour nos extincteurs est Eco Planet Recycling, qui prend en charge la dénaturation de nos extincteurs, Cette entreprise accréditée récupère les équipements dans les différentes agences puis les démantèlent, les trient et revalorisent y compris le contenant de nos extincteurs (poudres et eau). Chacun des équipements est revalorisé au maximum suivant les réglementations en vigueur. Le taux de valorisation est de 88,8% pour les extincteurs.
- Eco SYSTEM prend en charge nos petits appareils extincteurs à poudre ou à additif de moins de 2 kg usagers et ceux de nos clients qui peuvent s'adresser à eux en direct (nommés « PAE »). ECO SYSTEM organise ensuite la dépollution et le recyclage de ces extincteurs. En 2022, nous avons déclaré auprès de ECO SYSTEM une production (ou "mise sur le marché") de 183 tonnes de PAE, élevant ainsi notre éco-participation (calculée sur la base des extincteurs mis sur le marché) à 48 756 euros HT. Le taux de recyclage moyen d'un ancien appareil des PAE est de 89,6%. Nous avons également fait l'objet d'un audit d'ECO SYSTEM via un cabinet extérieur qui a validé notre process et le bon respect de nos obligations de déclaration.
- Notre prestataire PAPREC recycle nos cartes électroniques et certains blocs autonomes d'éclairage « BAES ». Le taux de réutilisation/recyclage est de 92% pour les cartes électroniques et de 72% pour les BAES. PAPREC ne se charge pas seulement du recyclage de nos DEEE, mais aussi de différents types de déchets (câbles, métaux, ferrailles, cartons, DIB, circuits imprimés, etc.), que nous centralisons sur notre site de production à Acquigny.

En 2022, la société a récupéré et recyclé près de 43,05 tonnes de déchets hors DEEE, dont plus de la moitié a été triée en amont de la collecte.

- Pour le recyclage des batteries, nous travaillons avec Veolia, qui, lors du recyclage, utilise un désintégrateur afin d'extraire les composants dangereux et valoriser au mieux nos produits.

Résultats

Engagement de nos équipes :

100% de nos collaborateurs équipés en 2022 de gobelets réutilisables et de gourdes isothermes

Participation de 8 de nos salariés au projet Initiative solidaire

En 2022, l'année a été marquée par la pénurie de composants électroniques qui a fortement perturbé l'activité de réparation de cartes électroniques et l'approvisionnement de cartes neuves, nous comptons :

- 8338 cartes dépannées (reconditionnées et remises dans le circuit) en 2022
- 696 cartes neuves réinjectées quand nous n'avons pas pu fournir assez de cartes dépannées, soit 92% des besoins en cartes électroniques pour le SAV effectué par nos agences, contre 91% en 2021
- 111 768 détecteurs reconditionnés, 0 détecteurs neufs injectés, soit 100% des besoins en remplacement préventif des détecteurs de nos clients pourvus grâce aux opérations de reconditionnement,

Le site de production à Acquigny dispose du label Qualdion pour le démantèlement des détecteurs ioniques et 24 agences possèdent le label Qualdion pour la compétence et le respect de la réglementation en matière de dépose, de détecteurs ioniques. En 2022, 35 320 détecteurs ioniques ont été retirés/démantelés.

Au-delà de nos contributions légales, nous avons :

- 24,92 T de déchets triés à la source auprès de PAPREC (12,41 T de carton, 11,93 T de ferraille, 0,58 T de Métaux)

- 13,76 T de déchets non triés auprès de PAPREC (les DIB)

En 2022, nous nous stabilisons sur la récupération de produit par le biais d'Eco Planet recycling pour Chubb France :

Total extincteurs : 298 446 extincteurs toutes gammes confondues en 2022 vs 300 717 en 2021 soit -1 %

- 91 361 extincteurs portatifs CO2 2 et 5 kg (contre 89 815 en 2021) : +1,7 %
- 114 926 extincteurs portatifs à base d'eau (contre 116 779 en 2021) : - 1,6 %
- 69 592 extincteurs portatifs à poudre (contre 74 358 en 2021) : - 6,4 %
- 203 extincteurs mobiles à CO2 (contre 220 en 2021) : -7,7 %
- 536 extincteurs mobiles à base d'eau (contre 540 en 2021) : -0,7 %
- 2 278 extincteurs mobiles à poudre (contre 1 672 en 2021) : +36,2 %
- 19 550 PAE 1kg et 2kg (contre 17 333 en 2021) : +12,8%
- 1 502 bouteilles de chasse (contre 1 658 en 2021) : - 9,4%
- 133 089 kg de charges de poudre extinctrice (contre 201 008 kg en 2021) : - 33,8%
- 68 RIA (contre 85 en 2021) : -20,0%
- 34 490 kg de flacons d'additifs (contre 42 846 en 2021) : -19,5%
- 42 517 sparklets (contre 41811 en 2021) : +1,7%

KPI

Progression du volume de récupération d'extincteurs : + 10% en moyenne sur l'ensemble de la gamme entre 2020 et 2021

Stabilisation entre 2022 et 2021

En ce qui concerne les activités de réparation et de reconditionnement :

- Exhaustivité des détecteurs reconditionnés parmi l'ensemble des détecteurs délivrés aux clients dans le cadre de la maintenance préventive : 100%
- Part des cartes électroniques reconditionnées parmi l'ensemble des cartes délivrées au client dans le cadre de le SAV : 92% (versus 91% en 2021)

Le taux de revalorisation de nos déchets des extincteurs est de 89,6 % pour les PAE et 88,8% pour les extincteurs traditionnels.

4.2 Émissions de gaz à effet de serre



Risque et enjeu

Notre enjeu stratégique est essentiellement basé sur la flotte des véhicules et le comportement de nos salariés car c'est en cela que l'entreprise CHUBB France a des leviers de performance et de résultats. En effet n'étant pas propriétaires de nos locaux et étant situé en partie dans des parcs immobiliers d'entreprises nous avons peu de pouvoir d'action sur nos propriétaires, le seul levier étant de regrouper nos agences et d'optimiser nos espaces de travail et nos localisations en France.

Notre dernier bilan 2020 établi par un organisme extérieur SOCOTEC, évalue, selon les scopes 1 et 2, la quantité de gaz à effet de serre à 8 711 TCO₂ équivalentes par an ; soit -21,9% comparativement à 2013.

Nos principales causes de rejet sont liées aux véhicules de l'entreprise du fait de notre activité de prestation de service auprès de nos clients.

Chubb

	Organisme CHUBB FRANCE (Année 2020)	Bilan GES (Année étudiée) : émissions par poste (t eq. CO ₂)	% du total (Scope 1+2)		Organisme CHUBB FRANCE (Année de Référence 2013)	Bilan GES (Année de ref) : émissions par poste (t eq. CO ₂)	% du total (Scope 1+2)		Différentiel Année 2020 / Année de Référence
Poste 1 :	Combustion sources fixes (chaudières, groupes électrogènes...)	34	0,4%		Combustion sources fixes (chaudières, groupes électrogènes...)	47	0,4%		-25%
Poste 2 :	Sources mobiles (véhicules légers, utilitaires, camions...)	8 516	97,8%		Sources mobiles (véhicules légers, utilitaires, camions...)	10 877	97,6%		-21,7%
Poste 3 :	Emissions de procédés (rechargement et remplissage extincteurs + combustibles essais feux)	1	0,0%		Emissions de procédés (rechargement et remplissage extincteurs + combustibles essais feux)	79	0,7%		-99%
Poste 4 :	Emissions fugitives (fuites fluides frigorigènes)	0	0,0%		Emissions fugitives (fuites fluides frigorigènes)	0	0,0%		-
Poste 5 :	Emissions issues de la biomasse (changement d'affectation des sols)				Emissions issues de la biomasse (changement d'affectation des sols)				
Poste 6 :	Electricité	160	1,8%		Electricité	147	1,3%		+9%
Poste 7 :	Energies sur réseaux extérieurs (vapeur / chaleur / froid)	0	0%		Energies sur réseaux extérieurs (vapeur / chaleur / froid)	0	0%		-
	TOTAL	8 711	t eq. CO₂		TOTAL	11 150	t eq. CO₂		-21,9%

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Concernant la gestion de notre parc immobilier, nous cherchons à améliorer notre empreinte en regroupant nos agences afin d'optimiser nos espaces de travail et nos localisations en France.

Depuis l'année 2013 des actions ont été engagées pour diminuer notre impact environnemental, notamment sur la consommation d'énergies de chauffage mais également notre sectorisation et le travail sur nos procédés qui voit le poste 2 sur les sources Mobiles (véhicules) fortement diminuer, ainsi que le poste 3 par la modification du procédé utilisé pour nos formations à la manipulation d'extincteurs.

Politique

Chubb France s'engage à améliorer continuellement sa consommation d'énergie. Nous axons notre stratégie sur la flotte des véhicules en optimisant les déplacements des techniciens depuis plus de 3 ans, le travail autour de nos constructeurs automobiles (Renault) pour trouver des solutions plus performantes pour le déplacement de nos techniciens en travaillant au renouvelant les véhicules actuels, tout en prenant en compte les contraintes de charges lourdes liées à nos activités, vers des véhicules utilisant des énergies plus durables au travers de véhicules hybrides, essence, électriques.

Comme beaucoup d'entreprise, nous avons développé des solutions de travail à domicile. Désormais Chubb France propose à ses salariés des solutions de télétravail sur 1, 2 voire 3 jours par semaine, ce qui réduit également notre impact carbone.

Par ailleurs, nous travaillons depuis toujours à la sensibilisation forte et l'engagement personnel attendu de l'ensemble des collaborateurs autour de la préservation de la planète tant dans son comportement à la conduite routière que son adhésion à la transformation de notre parc de véhicules.

Actions

1 / Gestion de nos locaux de travail impactant les Poste 1 « Chauffage », Poste 2 « Sources mobiles » et Poste 6 « Electricité »

Depuis plusieurs années le groupe cherche à **optimiser le positionnement des agences au sein du territoire** Français. La croissance externe s'accompagne systématiquement d'une analyse par le gestionnaire du parc immobilier des optimisations et regroupements possibles de nos équipes sur le territoire Français.

L'accord de télétravail mis en place en 2021, qui a augmenté à 2 ou 3 jours de télétravail par semaine soit 424 salariés pour 820 jours de TT par semaine en 2022, ainsi que l'optimisation des m² occupés dans les locaux (bureaux flexibles pour les équipes itinérantes), a permis de diminuer l'impact carbone lié à la consommation de carburant de nos salariés pour certains en télétravail, mais également aux consommations d'énergie de chauffage et d'électricité associés. En 2022, il y a eu 7 regroupements d'agences. Le Siège a fermé ses portes en favorisant le télétravail tous les vendredis d'octobre 2022 à mars afin de réduire nos consommations d'énergie.

Depuis 2022, dans le cadre de nouvelles implantations, nous avons intégré dans nos études de faisabilité des axes d'analyse liés à la performance énergétique des bâtiments loués.

Notre usine d'Acquigny engage depuis 3 ans des travaux d'amélioration de sa performance énergétique autour de son infrastructure (radiateur, éclairages (LED), des sensibilisations autour des Eco-Gestes.

Notre réseau s'engage également dès qu'il y a un besoin de remplacer les anciennes lumières par des dalles LED. 12 agences concernées/ un parc de 100 agences = 10%.

De plus, afin de partager cet engagement le plus largement possible, une causerie a été déployée afin de mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs sur cette thématique via nos éco-gestes avec le déploiement de l'affiche France 'nos gestes comptent' au niveau monde.

Chubb
POWERED BY API GROUP

Nos actions au quotidien comptent

Ma consommation chauffage/climatisation

- Je réduis la température du chauffage central de mes agences à 19°C
- Couvrez-vous avec un pull
- Je réduis l'usage de la climatisation s'il fait vraiment trop chaud (> 27,5°C)
- J'éteins les radiateurs et les climatiseurs dans mon bureau en partant le soir et le week-end

Ma consommation d'électricité

- J'éteins la lumière
- Je stoppe la mise en veille des appareils -écrans, imprimantes, clim
- Je retire les chargeurs des prises en fin d'utilisation
- J'installe des multiprises avec interrupteur pour simplifier l'extinction

Ma consommation d'eau

- J'économise l'eau du robinet au moment du lavage des mains, brossage des dents...
- Je prends des douches plutôt que des bains
- Je choisis le bouton adapté de la chasse d'eau des toilettes (double débit)

Ma consommation de carburant

- Je privilégie la marche à pied quand je le peux
- Je conduis en choisissant le rapport de vitesse supérieur
- J'évite les charges inutiles dans mon véhicule
- Je roule de façon souple et fluide
- Je réalise mes formations à l'éco-conduite (e-learning) et anticipe les risques
- Je vérifie le gonflage de mes pneus tous les trimestres

Mes déchets

- Je limite mes impressions papiers
- J'évite d'envoyer des mails avec copies multiples
- Je trie mes déchets
- J'utilise mon gobelet et ma bouteille réutilisable – 0 plastique

Ensemble, préservons notre planète
Tu as d'autres idées ? fais les nous connaître

2 / Gestion de la flotte de véhicules impactant le poste 2 « Sources mobiles »

- **Action 1** en continuité depuis plus de 3 ans : sectorisation et optimisation des tournées

De tout temps afin de préserver nos équipes de déplacements routiers importants ont été mis en place des stratégies de sectorisation et d'affectation de clients à des techniciens au plus près de leur domicile. Cela a permis de diminuer la consommation de carburants.

Un plan de sectorisation autour d'outils de planification des tournées des techniciens va permettre d'améliorer encore davantage notre impact environnement et s'est poursuivi en 2022 sur l'ensemble de nos agences.

- **Action 2** en continuité depuis plus de 5 ans : information et formations des salariés à l'éco-conduite

L'éco-conduite est présentée très régulièrement à nos nouveaux embauchés par le biais du livret EHS remis à chaque

collaborateur mais également par le biais des formations EHS des nouveaux embauchés :



De nombreux flash EHS reprenant ce thème de sensibilisation permet de renouveler le message et de faire prendre conscience à l'intérêt personnel également sur la consommation de carburant.



En 2022, 30 collaborateurs réalisant plus de 50 000km/an ont été formés sur un des circuits BELTOISE pendant 1 journée.

• **Action 3** en continuité depuis plus de 3 ans : le choix dans les motorisations de nos véhicules

L'entreprise est sensible à l'impact des véhicules sur l'environnement et fait en sorte d'équiper au mieux nos collaborateurs avec :

- la dernière génération des diesel Euro 6 AD Blue (>20 000 kms/an),
- des véhicules essence de dernière génération Euro 7 (<20 000kms/an) et pour les véhicules particuliers (5places), de basculer du diesel en essence,
- les véhicules dotés de la technologie SCR (Selective Catalytic Reduction, en français Réduction Catalytique

Sélective). Cette technologie permet de réduire les émissions nocives grâce à la possibilité d'incorporer un liquide nommé AdBlue dans le véhicule (en complément du gazole). Ce liquide composé principalement d'eau déminéralisée et d'urée est injecté aux gaz d'échappement et permet de réduire les émissions d'oxydes d'azote. Son utilisation permet de transformer 85% des polluants (oxydes d'azote, appelés Nox) en vapeur d'eau et azote inoffensif. Cette technologie est actuellement présente sur les utilitaires et VP Renault et les VP BMW.

• **Action 4** en continuité depuis plus de 3 ans : la commission véhicules de l'entreprise

La commission véhicule en place depuis plus de 3 ans, à raison d'une réunion par trimestre, est composée des élus du CSSCT ainsi que des techniciens et de responsables EHS (environnement, hygiène, sécurité), afin de réfléchir ensemble à l'amélioration tant de la sécurité que de l'impact environnemental de l'entreprise, ainsi que prendre en compte les évolutions réglementaires au fil des textes.

Dans la stratégie mise en place, 3 critères de décisionnel sont toujours analysés et pris en considération : impact carbone, sécurité et prix du véhicule.

Parmi les actions déployées en 2022, nous avons poursuivi notre engagement vers des véhicules plus performants et des conducteurs toujours plus vigilants à leur comportement au volant.

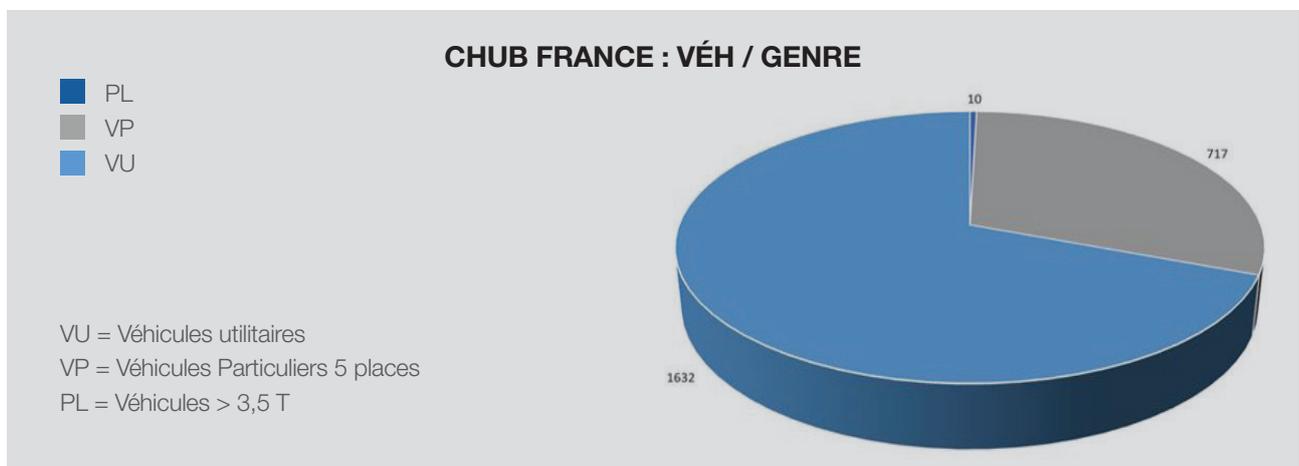
• **Action 5** La mise en place de nouveaux véhicules hybrides, essence, et électriques en boîte automatique lors du renouvellement des contrats de leasing des véhicules en référence et conformité avec la loi LOM

En 2022, les commandes de véhicules diesel ont été arrêtées au profit de véhicules plus vert : Essence, Hybride et Electrique.

pour nos techniciens qui pourrait être utilisé pour les techniciens qui feront le moins de kms à la journée (< 150kms par jour). A ce stade l'entreprise est équipée de 610 Kangoo diesel. Parmi les véhicules électriques un contrat avec un prestataire d'installation a également été signé afin de faciliter l'implantation des bornes au sein de nos agences mais également chez nos techniciens volontaires et retenus par l'entreprise. La mise en place dans nos agences de bornes électriques pour les agences ayant des véhicules hybrides a été étudiée sur 2022.

Parmi les véhicules hybrides il s'agit de véhicules VP qui auront comme finalité de remplacer progressivement à la fin des contrats la flotte composée de 717 véhicules (30% de la flotte actuelle). En 2022, 45 véhicules de cette gamme ont été commandés.

Parmi les véhicules électriques nous avons retenu un Kangoo



Les véhicules utilitaires sont destinés aux techniciens pour leurs interventions, représentent la majorité de la flotte (70%).

Leur aménagement est tel qu'ils peuvent transporter du matériel dans le cadre des interventions. Nous en comptons 1 632 (VU).

Les véhicules restants, dits "VP" (véhicules particuliers), sont destinés aux commerciaux et au management pour pouvoir notamment se déplacer chez les clients en toute autonomie. Mis à leur disposition à la fois pour un usage professionnel et personnel, les salariés s'engagent à respecter les conditions définies dans l'accord. Nous en comptons aujourd'hui 717

dans toute la France. 100% des commandes 2022 véhicules VP ont basculés en boîte automatique depuis 2022. L'accélération progressive des boîtes automatiques diminue la « montée dans les tours » et donc la surconsommation de carburant.

- **Action 6 : Sensibilisation**

Une formation et sensibilisation sous forme de e-learning destinée à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise a été mise en place dès 2022 autour de l'éco conduite. 2746 collaborateurs sont engagés à l'Eco-conduite.



- **Action 7 : Audits de conduite personnalisés**

En complément pour nos techniciens utilisant des véhicules utilitaires, un plan d'action sur 3 ans d'audit de conduite personnalisé (1h d'audit à bord du véhicule du technicien) sera engagé auprès des techniciens et en priorité pour les agences ayant un taux de fréquence de sinistralité important. Cet audit sera mené par un professionnel de la formation à la conduite routière afin de veiller à la bonne mise en pratique du e-learning, le respect des critères techniques et de conduite permettant de limiter la consommation de carburant ainsi que de performer leur sécurité au quotidien.

3 / Gestion de nos procédés d'exploitation

- **Activité CCF Conseil et formation**

Le propane et fioul utilisé au sein de l'activité CCF (Conseil et formation) pour réaliser des feux de démonstration a été remplacé en 2021 par de l'Isane 185 et de l'heptane.

Ces gaz ne sont pas considérés comme des gaz à effet de serre, ce qui explique la diminution de notre impact désormais lié à nos procédés.

- **Certification F'GAZ**

La réglementation européenne prescrit la certification des entreprises et du personnel assurant l'installation, l'entretien ou la réparation des systèmes de protection contre l'incendie et les extincteurs contenant certains gaz à effet de serre fluorés et qui sont susceptibles de provoquer des fuites.

avoir une certification F'gaz : contrôle d'étanchéité des bouteilles contenant au moins 3 kg de gaz, récupération, installation, entretien ou réparation de ces systèmes.

Certains de nos systèmes d'extinction par gaz mettent en œuvre les gaz FM200 et NOVEC 1230 qui sont soumis à cette réglementation européenne. Ces gaz agissent principalement par l'inhibition de la réaction en chaîne responsable de la combustion. De ce fait, les agences et le personnel qui effectuent les activités suivantes doivent

La certification est délivrée par la CNPP. Elle est propre à chaque personne et agence. Pour le personnel elle est délivrée sans limite de validité à l'issue d'une évaluation des compétences et des connaissances (épreuve théorique et épreuve pratique). Pour les agences elle est à renouveler tous les 5 ans. Pour cela l'agence est audité par le CNPP afin de s'assurer du respect des engagements.

14 de nos agences Chubb France ont la certification F'gaz.

Résultats

424 salariés pratiquent le télétravail dans l'entreprise
soit près de 820 j de télétravail / semaine

100% des salariés soit plus de 2 700 salariés engagés
autour de l'éco-conduite

Consommation totale de carburant 2022 :

3 979 590 litres de gazole pour 2 311 véhicules

Consommation moyenne par véhicule en 2022 :

1 722 litres de gazole/véhicule/an

Nbr véhicules de notre flotte à consommer de

l'ADBLUE en 2022 : 2 289

Renouvellement de la flotte de nos véhicules

professionnels vers des véhicules Hybrides

et/ou essence :

- 45 véhicules commandés en 2022

Suppression de commande de véhicules utilitaires diesel

Kangoo

BEGES 2020 – Bilan gaz à effet de serre

- Poste 1 : consommations d'énergies de chauffage - 25 % lié au regroupement stratégique de nos agences.
- Poste 2 : véhicules routiers - 21,7% lié à nos stratégies de sectorisation et d'équipements de véhicules plus performants en matière d'impact environnemental.
- Poste 3 : Nos procédés de travail – 99% lié au changement de combustibles utilisés dans le cadre de nos activités de formation CCF.
- Poste 6 : la consommation d'électricité + 9% en partie lié aux opérations de croissance externe et l'augmentation des effectifs de notre Groupe.

KPI

-22% de consommation d'électricité
dans nos agences en 2022 versus 2021

Émissions de CO2 du fait de notre consommation de carburants sur l'année 2020 :

8 516 TCO2 équivalentes par an , contre près de 10 877 tonnes

équivalents CO2 en 2013 **soit -21,7%**.

D'après les données constructeur, nos véhicules particuliers (VP) émettent en moyenne
99 gCO2/km, contre 109 gCO2/km en 2021



5 Les risques sociétaux



5.1 Fournisseurs



Risque et enjeu

Dans le but de proposer la meilleure sécurité à nos clients, nous nous devons de veiller à la qualité des produits et de la relation avec nos fournisseurs, et ce, malgré la difficulté engendrée par un panel diversifié :

Fournisseurs de services

Nos fournisseurs de services sont majoritairement des sous-traitants (informatiques, sécurité et gardiennage, gestion des déchets etc.). En effet, dans le cadre de nos prestations, nous faisons régulièrement appel à des sous-traitants que nous sélectionnons conformément à la réglementation ainsi que sur la base d'un questionnaire EHS. Les contraintes sont nombreuses et nous obligent à beaucoup de rigueur et de vigilance. Nous engageons tout au long de l'année, à leur côté, une vigilance particulière autour des règles d'intervention en qualité et sécurité auprès de nos clients.

Nous possédons d'autres fournisseurs de services, moins nombreux et standards, comme nos avocats, commissaires aux comptes, etc.

Politique

Nos fournisseurs sont essentiels à notre succès. Ainsi, notre engagement va plus loin que le simple respect des réglementations. Avant tout, notre groupe s'impose comme enjeu majeur de ne travailler avec aucun fournisseur ayant fait l'objet de sanctions internationales. Nous mettons un point d'honneur à nous en assurer, non seulement lors de la signature d'un contrat, mais également tout au long de la relation.

Plus globalement, nous exigeons que nos fournisseurs soient à la hauteur de nos attentes en matière d'éthique, de conformité, de respect des lois françaises, européennes et américaines relatives au commerce international. Cet engagement doit être porté par tous, car nous estimons qu'il appartient à tous les salariés de s'assurer que les transactions de la société ne violent pas ces interdictions, et donc que : le prospect, le client final, le fournisseur ou tout autre partenaire ne soit pas listé parmi les personnes sanctionnées.

Fournisseurs de produits

Pour ce qui est des produits, les principaux fournisseurs des filiales de la branche Chubb Fire & Security sont communs afin de partager la connaissance entre les unités opérationnelles et d'avoir un haut niveau de qualité.

En particulier pour Chubb France, bien qu'une partie de nos produits soit assemblée en interne, nous achetons également des produits à des partenaires externes. Il est donc de notre devoir et responsabilité de s'assurer que les partenaires que nous choisissons respectent également nos valeurs et les réglementations en vigueur.

En ce qui concerne les prestations de service nous nous engageons à sélectionner, contrôler, engager avec prudence, surveiller étroitement et gérer efficacement tous les fournisseurs de services et ce, pour des performances efficaces et dignes de confiance, tout en maintenant notre objectif de favoriser l'économie locale en augmentant la part de fournisseurs de services régionaux.

Actions

Sélection des fournisseurs

Notre métier étant avant tout de protéger nos clients, nous ne choisissons pas nos fournisseurs pour le prix de leurs produits mais pour la qualité de ces derniers. C'est pour cela que chez Chubb France, les demandes d'achats sont réalisées à l'issue de recommandations d'experts métiers suite à des analyses de marché. Nous recherchons des produits certifiés ISO9001 afin de préserver la qualité de nos services.

Dès l'instant où nous identifions un fournisseur (de bien ou de service) avec qui nous souhaitons faire affaire, nous devons suivre une procédure stricte afin de s'assurer qu'il est autorisé. Comme expliqué dans notre partie sur les risques liés à l'éthique et la corruption, l'ensemble des sociétés du groupe sont soumises à la procédure "ITC360" ("ITC" pour "International Trade Compliance" et 360 en référence à une vision 360°) qui précise la démarche à suivre : avant d'engager la société, il est impératif de vérifier que le partenaire commercial n'est pas frappé d'interdiction via la plateforme de base de données à laquelle nous avons souscrit : MK DENIAL. Ces vérifications doivent être réalisées par le département achat avant la sélection des fournisseurs dans un processus d'appel d'offres.

Par ailleurs, notre base de données fournisseurs est régulièrement vérifiée de façon automatisée, nous pouvons ainsi être alertés sur un fournisseur qui serait frappé d'une interdiction après avoir été vérifié sur MK DENIAL. Si tel est le cas, la relation commerciale est immédiatement suspendue.

Avant tout engagement, nous réalisons une enquête sur la conformité légale, la gouvernance et la solvabilité. Cette enquête nous permet de nous assurer de la robustesse économique de nos fournisseurs et donc de leur capacité à pouvoir travailler avec nous sur le long terme. Notons que nous cherchons à limiter au maximum la dépendance de nos agences vis-à-vis de nos sous-traitants. La diversité de notre portefeuille permet de pérenniser notre activité et de toujours travailler dans les meilleures conditions en cas d'indisponibilité du fournisseur.

Les fournisseurs de services sont soumis à une procédure supplémentaire. Cette procédure fixe les règles et processus de sélection, de validation, d'engagement et de contrôle de fournisseurs, notamment pour limiter tout risque de conflit d'intérêt et de corruption. En particulier, les conditions de rémunération des fournisseurs sont très encadrées.

Engagement des fournisseurs

Nous demandons à nos partenaires de prendre connaissance de notre code de conduite fournisseur et de le respecter tout au long de notre relation.

Ce code énonce nos attentes vis-à-vis du respect des lois et réglementations applicables, dont le commerce international, mais aussi des valeurs de notre entreprise. Il ne doit pas être considéré comme une liste exhaustive des exigences en matière d'éthique et de conduite des affaires : nous attendons de nos fournisseurs d'avoir leurs propres codes d'éthique et de conduite en interne. Le code traduit les trois points principaux :

1. Qualité, santé et sécurité de l'environnement :

Nous nous attendons à ce que leurs produits et services soient conçus, produits et livrés en mettant au premier plan la sécurité et la santé de leurs employés et clients. De plus, ces produits doivent être à la hauteur, voire excéder, les exigences de qualité contractuelles, légales et réglementaires. L'impact sur l'environnement doit également être pris en compte notamment via la réduction des déchets, des émissions, de la consommation d'énergie et de matériaux problématiques.

2. Éthique et corruption dans le monde du travail :

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils soient irréprochables en ce qui concerne les sujets d'éthique et de corruption. Nous n'accepterons aucune forme de concurrence déloyale, de conflits d'intérêt, ou de falsification de documents. Nos fournisseurs doivent avoir mis en place un processus de levé d'alerte ainsi qu'un programme d'éthique et de conformité, proportionnel à la taille et à la nature leur entreprise. Ils s'engagent également à respecter nos droits exclusifs légitimes et nos droits de propriété intellectuelle.

3. Engagements sociétaux :

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, il est impensable qu'un de nos fournisseurs ne traite pas ses employés de façon équitable. De la même façon, nous ne tolérons aucun manquement au respect des lois et règlements interdisant la traite des êtres humains.

Nos fournisseurs ne doivent donc pas avoir recours au travail forcé ou toute autre forme de travail illégal.

La charte signée fait partie des documents obligatoires à obtenir avant d'engager un nouveau partenariat avec un fournisseur.

En effet lors de la signature du contrat, le fournisseur de services doit remettre, en plus des documents légaux (KBIS, déclaration d'assurance etc), l'ensemble des attestations contractuelles :

- une attestation sur l'honneur relative au respect des obligations légales et à la lutte contre le travail clandestin,
- une attestation sur l'honneur relative à la lutte contre la concurrence sociale déloyale,
- une attestation sur l'honneur relative aux règles de commerce international,
- le questionnaire EHS (environnement, hygiène, sécurité),
- une attestation sur l'honneur du respect des règles EHS et du code de conduite fournisseur,
- une attestation des règles d'installations, une attestation sur l'honneur des consignes de sécurité de transport ionique,
- des instructions de reprise de détecteurs ioniques.

Audit des fournisseurs

Chaque fournisseur de produits avec lequel nous contractualisons fait l'objet d'une évaluation selon le référentiel d'audit de l'entreprise sur :

- les contrôles réalisés lors de la réception de marchandise,
- les contrôles réalisés lors de la fabrication et sur le produit final,
- la protection des produits lors de leur envoi : nous vérifions aussi que les problématiques d'hygiène, de santé et de sécurité sont prises en compte lors du choix des moyens de transport,
- le suivi des équipements de mesure,
- la traçabilité des produits,
- la gestion des documents clients et des fournisseurs,
- les potentiels points d'amélioration en cours.

S'il n'atteint pas le niveau requis, un plan d'actions sera établi en collaboration avec le fournisseur pour combler les écarts. En 2022, 2 audits de qualification fournisseur ont été réalisés.

Indépendance des fournisseurs

Tous les ans, chaque salarié doit déclarer qu'il n'a pas de lien avec les fournisseurs et sous-traitants de l'entreprise afin de limiter tout conflit d'intérêt.

Durabilité

Un autre avantage non négligeable de la sélection de fournisseurs de qualité est la durée de notre relation avec eux. Nous cherchons dans la mesure du possible à conserver nos partenaires sur le long terme.

Sur le top 30 des fournisseurs de service de sous-traitance (représentant 40% de nos achats de sous-traitance en 2022), nous travaillons avec :

- 10 fournisseurs depuis plus de 10 ans,
- 7 depuis 5 à 10 ans,
- 11 depuis 2 à 5 ans,
- 2 nouveaux sous-traitants.

Cette tendance est aussi marquée avec nos fournisseurs de biens, étant donné que nous sommes sensibles à proposer des produits de qualité et durables dans le temps.

Sur nos 30 fournisseurs de produits les plus importants en 2022 (représentant 86% de nos achats de produits en 2022), nous constatons que les relations sont anciennes. En effet nous avons :

- 13 fournisseurs depuis plus de 10 ans,
- 17 fournisseurs depuis 5 à 10 ans.

Localité

L'ensemble de nos agences essaye autant que possible de travailler avec des entreprises de la région pour la sous-traitance. Cela nous permet de favoriser l'économie locale tout en satisfaisant nos clients, à la fois par la réduction du prix de notre main d'œuvre du fait de frais de déplacements limités et par la réduction des délais d'intervention.

Si l'on se concentre sur nos fournisseurs de service (sous-traitants) du top 30 de 2022, près de 90% de leurs interventions (en montant) ont lieu dans la région où ils sont basés.

Résultats

Dans le cadre de la qualification de nos fournisseurs, remise sous la plate-forme Actradis d'un recueil EHS établi pour les aider dans le respect des règles fondamentales en EHS et accompagner les plus petits d'entre eux à performer leur intervention en sécurité et préservation de l'environnement.

2 audits qualification fournisseur réalisés en 2022

Sur nos fournisseurs produits et services les plus importants nous travaillons avec 23 fournisseurs depuis plus de 10 ans.

KPI

En 2022 : 43% de nos 30 fournisseurs de produits principaux travaillent depuis plus de 10 ans avec nous ainsi que 33% de nos 30 fournisseurs de sous-traitance principaux travaillent depuis plus de 10 ans avec nous

En 2022 : 90% des interventions (en montant) des fournisseurs de sous-traitance du top 30 ont eu lieu dans la région où ils sont basés

5.2 Satisfaction et protection des clients

Risque et enjeu

Nos produits et services sont conçus pour sauver des vies et protéger des biens. Il n'y a pas de niveau de risque « acceptable » lorsqu'il s'agit d'événements liés à la sécurité des personnes : la moindre défaillance peut être fatale. Nous n'avons simplement pas le droit à l'erreur.

Ainsi, l'enjeu de satisfaction va de pair avec celui de la protection :

- nous travaillons pour atteindre un objectif de 0 défaut produit,
- notre ambition est celle de nous améliorer chaque année pour « satisfaire pleinement nos clients en leur apportant un service de qualité avec des salariés impliqués et compétents ».

Politique

Face à ces enjeux, nous nous engageons à :

- Ne jamais sacrifier la qualité de nos produits et services au profit du temps ou de l'argent,
- Agir au plus vite et prendre nos responsabilités,
- Suivre l'ensemble des doutes reportés sur la sécurité des produits et services,
- Être conforme avec l'ensemble des réglementations légales et groupe,
- Proposer d'excellents produits et services, systématiquement fiables, respectueux des normes et sûrs pour nos clients,

- Sélectionner des fournisseurs qui partagent nos engagements concernant la sécurité et nos valeurs d'éthique.

Notre politique se matérialise par différentes initiatives :

- des certifications par des organismes tiers comme gage de sécurité,
- le suivi de la qualité et de la sécurité de nos produits ,
- une attitude proactive face à la satisfaction des clients, avec l'objectif de réduire le taux des notes inférieures ou égales à 3 en réponse aux questions notées sur 7 des enquêtes transactionnelles à 9%.

Actions

1. Certifications, gage de qualité et sécurité

Au-delà des certifications obligatoires pour exercer notre métier (ex : EN54, NF SSI, etc.), nous possédons des certifications optionnelles qui démontrent notre engagement concernant la sécurité de nos produits. En particulier, l'ensemble de nos agences sont dotées d'une ou plusieurs certifications APSAD délivrées par l'AFNOR. Ces certifications bénéficient du soutien et de la reconnaissance de nombreuses parties prenantes, notamment des professionnels du secteur de la sécurité et de l'assurance. Mais, au-delà d'être un atout dans les appels d'offres, elle garantit des prestations de qualité (conception adaptée aux besoins de l'utilisateur, matériels, installation, mise en service, maintenance, vérifications périodiques), ainsi que l'assurance de systèmes de sécurité fiables et efficaces.

Les services certifiés sont :

- l'installation et la maintenance des systèmes de détection incendie et centralisateur de mise en sécurité incendie (SDI & CMSI) (I7, F7),
- l'installation et la maintenance d'extincteurs mobiles (I4-NF285),
- l'installation et la maintenance des systèmes d'extinction automatique à gaz (I.F13),
- la validation et la maintenance des installations de robinets d'incendie armés et postes d'incendie additivés (RIA-PIA) (J5.F5),
- l'installation et la maintenance des systèmes de désenfumage naturel (I17.F17).

Nos agences comptabilisent un total de 150 certifications APSAD dans ces différents domaines et, à ce jour, nous sommes l'entreprise en possédant le plus.

2. Le comité dédié à la sécurité des produits, une assurance qualité pour nos produits

Les certifications ne suffisent pas à garantir à 100% la sécurité de nos clients. C'est pour cela que nous avons mis en place un comité dédié à la protection de l'entreprise et du consommateur final.

Lorsqu'un défaut remonté est important au point de pouvoir entraîner des dégâts ou des blessures chez un collaborateur, un client ou un civil (par exemple un défaut d'extincteur), ce comité est en charge d'effectuer un suivi régulier de l'incident.

Cet incident peut aussi bien être remonté par : un client dans une réclamation, un technicien lors d'une maintenance, un fournisseur, ou même nos concurrents.

Un maximum d'informations est ensuite collecté afin de comprendre l'origine du problème et mettre en place au plus vite les actions nécessaires. En fonction de la nature et de la portée de la défaillance, l'anomalie peut être remontée à différents niveaux du groupe pour permettre une gestion centralisée. Dans certains cas, cela peut déboucher sur une communication dans la presse, un rappel de produit, un arrêt total des ventes. En 2022 nous avons instruit 1 dossier versus 6 en 2021.

En parallèle, afin de lever l'alerte à l'échelle des pays voisins, nous remontons l'information dans le système d'alerte rapide européen (« RAPEX »). Les autorités des États membres prennent alors les mesures adéquates pour éliminer tout danger. Là aussi, le produit peut être retiré du marché, rappelé, ou alors des avertissements peuvent être diffusés.

3. La satisfaction des clients, reflet de la qualité du service délivré

Nous avons 2 moyens de suivre le niveau de satisfaction de nos clients : les enquêtes de satisfaction à la suite d'une intervention et le suivi des réclamations.

Les enquêtes transactionnelles à la suite d'une intervention

Ces enquêtes sont envoyées à tous nos clients suite à une intervention de maintenance ou d'installation.

Les enquêtes portent sur les interventions de maintenance (Service) de l'activité Protection Incendie (extinction et évacuation incendie) et de l'activité Système (Service) de l'activité Détection Incendie.

Les enquêtes de l'activité Système Installation (détection incendie) sont envoyées chaque début de mois aux clients, suite à une mise en service définitive de leur installation le mois précédent.

Nous utilisons le Net Promoter Score (NPS), reconnu sur le marché comme indicateur de la fidélité d'un client à une marque à travers sa propension à la recommander, afin de distinguer les utilisateurs insatisfaits (à risque) des plus fidèles, puis d'analyser les résultats afin de nous améliorer. Le client donne un score de 0 à 10 sur l'intervention.

NPS = Pourcentage de promoteurs - Pourcentage de détracteurs

Pour les autres questions, nous demandons à nos clients une note sur 7. En cas de note inférieure à 3, pour l'activité Service (Système et Protection Incendie), une réclamation est automatiquement générée afin qu'une attention particulière y soit portée ; Pour l'activité Installation, un plan d'action est alimenté chaque mois et adressé aux agences pour action.

Ces enquêtes sont suivies au fil de l'eau par chaque agence.

Un bilan annuel est adressé en début d'année par la Direction Qualité & Amélioration Continue aux Directions Opérationnelles qui se base sur les scores moyens et les commentaires pour établir des plans d'action et des objectifs annuels.

En 2022, le principal problème est :

- Système Installation : le respect des délais et du planning annoncé
- Système et Protection Incendie Service : l'absence de prise de rendez-vous lors d'une intervention.

Dans ces mêmes enquêtes, il est apparu que notre point fort est notre professionnalisme et courtoisie avec une note moyenne sur l'année 2022 de 6,64 sur 7 pour l'activité Service Système et de 6,61 sur 7 pour l'activité Service Protection Incendie. Le point fort pour l'activité Système Installation est également le comportement des équipes techniques avec une note moyenne sur l'année de 6,45 sur 7.

Résultats

Nombre de certification APSAD : 150

Résultats relatifs aux enquêtes transactionnelles à la suite d'une intervention Service (Protection Incendie et Système) :

Moyenne de satisfaction globale sur l'année : 6,3 /7

Moyenne de satisfaction sur l'activité Système : 6,36/7

Moyenne de satisfaction sur l'activité Protection Incendie : 6,24/7

Résultats relatifs aux enquêtes transactionnelles à la suite d'une intervention Installation (Système) :

Moyenne de satisfaction globale sur l'année : 6,13/7

Nombre d'envois : 2 351

Nombre de retours : 402

Les réclamations

En cas d'insatisfaction client, celui-ci est invité à déposer une réclamation. Tous les canaux sont bons : par courrier, par e-mail, par téléphone ou oralement. Nous nous engageons à accuser réception de l'ensemble des réclamations sous un délai de 48h.

Conformément à notre certification ISO 9001, nous traitons chaque réclamation avec attention. Notre objectif s'oriente autour de 3 axes :

1. Répondre à nos utilisateurs insatisfaits : "Nous faisons notre possible pour répondre dans les délais définis pour nous assurer de votre satisfaction et avant tout de votre sécurité".
2. Agir : "Suite à l'analyse de votre réclamation nous agissons en mettant en place une action dite curative, c'est à dire qui traite la conséquence".
3. S'améliorer : "Mettre en place des actions curatives n'est pas suffisant, c'est pour cela que nous travaillons ensuite à la mise en place d'actions correctives afin de traiter directement la cause et que problème ne se reproduise pas".

KPI

Enquêtes transactionnelles Services

NPS Services : +88
(contre +81 en 2021)

Taux des notes inférieures ou égales à 3 sur 7 : 9,4%

Taux de retour : Protection Incendie 9,4% - Système 8,3%

Enquêtes transactionnelles Installation

NPS Installation (Système) : +74
(contre +58(*) en 2021)

Taux des notes inférieures ou égales à 3 sur 7 : 13%

Taux de retour : 17%

(*) Avril à décembre 2021

5.3 Éthique, corruption et fiscalité



Risque et enjeu

Pour gagner la fidélité de ses clients et maintenir la cohésion de ses salariés, Chubb France s'est fixé une ligne de conduite stricte sur les sujets d'éthique. Les différentes réglementations qui s'imposent à notre société vont également dans le sens de notre engagement.

En effet, nous sommes soumis à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin II »), qui édicte de nouvelles obligations de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence mises à la charge de certaines sociétés. Par ailleurs, en tant que filiale

d'un groupe coté en bourse sur le marché américain, nous devons de respecter la réglementation Sarbanes-Oxley (dite "SOX"), imposant des règles de conduite strictes en matière de contrôle interne. Celle-ci nous permet d'attester au marché de la transparence de nos états financiers.

Enfin, nos opérations sont réalisées en France et aucune ne nécessite une vigilance fiscale particulière en dehors des dispositions légales françaises (TVA, taxes et impôts courants). Notre engagement dans la matière est donc celui du respect des règles fiscales et du paiement de nos impôts et taxes dans les délais.

Politique

La vocation de Chubb France est de maintenir l'excellence de service vis-à-vis de nos clients et de développer nos activités dans le respect de notre identité et de notre vision.

Nous menons notre activité dans le strict respect de nos valeurs alliant le respect, l'intégrité, l'inclusion l'excellence commerciale et l'innovation. Nous développons dans ce cadre une forte politique HSE (hygiène, sécurité et environnement), appliquons les règles de notre Code d'Éthique et celui du groupe et mettons en application notre politique de ressources humaines du « toujours mieux vivre ensemble » : nous valorisons la diversité, soutenons la formation continue et menons une politique de ressources humaines dynamique pour développer en continu les compétences de nos collaborateurs et optimiser leurs plans de carrière.

Nous avons une tolérance zéro pour toute forme de pratiques contraires à l'éthique des affaires et l'intégrité, de haine, de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de représailles, et ce, de quelque nature que ce soit. Défendre nos valeurs et notre culture, c'est l'affaire de tous. Tout commence par le management, mais nous avons besoin de chaque employé, partout, en tant que superviseur ou contributeur individuel, pour maintenir un environnement de travail intègre, respectueux et inclusif. D'ailleurs, nous nous sommes donnés comme objectif de traiter 100% de signalements de

comportements contraires à nos valeurs et principes éthiques au sein de l'entreprise.

Pour encourager des comportements toujours plus éthiques au sein de notre entreprise, nous avons mis en place :

- **un code d'éthique**, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs et sociétés du groupe dans le monde entier. C'est pourquoi il est remis dans le package d'intégration de tout nouvel arrivant dans l'entreprise, qui atteste par sa signature la bonne remise dudit document. Sa qualité à la fois d'outil et de guide nous permet d'atteindre nos objectifs de la bonne façon. Il peut être transmis sur demande aux clients (par exemple dans le cadre d'appels d'offres).
- **un code de conduite anticorruption "Sapin II"** définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire car susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Il est intégré au règlement intérieur de la société et remis à tout nouveau salarié dès son arrivée dans l'entreprise (remise contresignée comme pour le code éthique). Il est également communiqué aux clients, fournisseurs et partenaires qui le demandent.
- **un code de conduite** à l'intention de nos fournisseurs et sous-traitants.

Actions

La mise en application de notre politique se fait via quatre leviers :

- les règles et procédures,
- la formation et sensibilisation des collaborateurs,
- le contrôle,
- la mise à disposition d'outil(s) d'alerte.

Règles et procédures

Les procédures permettent de définir nos processus et nos modes opératoires conformément à la bonne conduite à adopter dans le cadre du fonctionnement global de l'entreprise et de sa performance financière et extra-financière. Elles sont donc en phase avec le code éthique et le code de conduite anticorruption.

Nous disposons de procédures « groupe », qui incluent également les procédures éthiques. Nous avons également des procédures déclinées par unité opérationnelle donc propres à Chubb France. Toutes sont rassemblées sur notre portail intranet, accessible à tous nos collaborateurs. Nous tâchons, dans la mesure du possible, de nous référer à cet intranet pour accéder aux versions les plus récentes et donc en vigueur. Ce site présente les actualités, donne l'accès à différents outils et reportings, mais aussi et surtout comprend des pages spécifiques aux principaux départements. Chaque département fait figurer sur ses pages ses procédures, qu'elles soient spécifiques à notre société ou qu'il s'agisse directement des procédures groupe.

Chaque année, nous réalisons une certification des contrôles visant à nous auto-évaluer sur notre capacité à respecter les procédures en place. A cette occasion, ou dans toute autre circonstance le justifiant, les procédures doivent faire l'objet d'une revue et d'une mise à jour si nécessaire.

Former et sensibiliser

Pour nous assurer de la bonne application au quotidien du code d'éthique au sein des équipes, nous avons mis en place un système de formation interne pour tous les collaborateurs, des membres de la Direction jusqu'aux techniciens.

Nous avons deux types de formations :

- **Les formations e-learning** : lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur, excepté les techniciens, il lui est demandé de suivre un parcours de formation en e-learning, portant sur des sujets éthiques. Nous estimons qu'il effectuera une dizaine de formations sur ces sujets durant ses deux

premières années chez nous. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs (hors collaborateurs de terrain) suivent annuellement un programme de modules Ethique obligatoires dont un module sur la corruption et un module sur la protection des données.

- **Les ateliers de sensibilisation** : réalisés tous les semestres par les superviseurs, ils sont à destination de l'ensemble des employés et notamment des techniciens. A ce jour, les sessions sont relativement orientées sur le respect et la communication. Par ailleurs, en 2022, les techniciens ont bénéficié d'une causerie sur le thème de la Corruption lors de ces ateliers de sensibilisation.

En 2022, le taux de formation e-learning réalisées par les employés déjà présents au 1^{er} janvier 2022 était de 94%.

Afin que les collaborateurs gardent toujours cet enjeu en tête, nous communiquons de façon régulière sur les principaux événements de lutte anticorruption par l'intermédiaire de "newsletter" ou "notes de partage d'expérience". Par exemple, avant les fêtes de fin d'année, nous avons rappelé la politique concernant les cadeaux pour les clients et le processus à suivre. Nous profitons également de la journée internationale de lutte contre la corruption du 9 décembre pour faire une communication à ce sujet à l'ensemble des collaborateurs. Ces communications peuvent également les sensibiliser sur des sujets plus larges, comme les règles et bonnes pratiques en matière de sécurité informatique.

Contrôler

De plus, afin de s'assurer du respect des processus, nous avons mis en place différents niveaux de contrôles :

1. Les cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations à un repas ou pour assister à des événements sont fréquents dans la vie des affaires. Ils peuvent répondre à différentes finalités : faire connaître un produit ou un service (invitation à un salon professionnel, par exemple), faire le point sur un contrat ailleurs que dans un lieu de travail, remercier les collaborateurs d'une autre entreprise à la suite d'une opération partenariale réussie, etc.

Afin de permettre à l'entreprise de se conformer aux lois applicables ainsi qu'aux règles internes du groupe, nous demandons aux employés d'obtenir une approbation préalable aux cadeaux d'affaires / invitations car ils peuvent être les instruments de pratiques corruptives visant à obtenir indûment un avantage quelconque (un marché, des informations privilégiées, des conditions contractuelles avantageuses, etc.).

Ainsi, nous avons mis en place une matrice de validation des cadeaux et invitations dont nos clients ou potentiels clients seraient bénéficiaires. Selon le montant ou la nature du bénéficiaire, le cadeau ou l'invitation doit être validé par le management, les services Finance, Juridique et Ethique & Conformité. Cette année, 69 cadeaux ou invitations ont nécessité une approbation et seuls 63 ont été autorisés.

Cette matrice concerne également les cadeaux reçus par nos employés.

2. Vérification des clients

Nous appliquons les règles de conformité du commerce international, qui incombent à toutes nos transactions, même franco-françaises, puisque celles-ci pourraient être interdites si elles impliquent des personnes, entreprises ou pays sous embargo commercial ou faisant l'objet de sanctions internationales du fait notamment de liaison avec des entreprises terroristes, de trafic d'armes ou de drogue, mêlées au grand banditisme ou aux infractions criminelles. Il est donc essentiel d'être constamment vigilant.

C'est pourquoi, toutes les sociétés du groupe sont soumises à la procédure "ITC360" ("ITC" pour "International Trade Compliance" et 360 en référence à une vision 360°) qui précise la démarche à suivre : avant d'engager la société, il est impératif de vérifier que le partenaire commercial n'est pas frappé d'interdiction via la plateforme de base de données à laquelle nous avons souscrit : MK DENIAL.

Bien que ces vérifications incombent beaucoup aux commerciaux, qui se doivent de les réaliser avant tout nouveau devis ou réponse à un appel d'offres, elles sont imposées à tous les salariés amenés à enregistrer des nouveaux partenariats. Par exemple, le département Achats doit se soumettre à ce type de vérification avant la sélection des fournisseurs dans un processus d'appel d'offres.

Par ailleurs, notre base de données clients est automatiquement vérifiée quotidiennement via un logiciel dans l'hypothèse où un client est frappé d'une interdiction après avoir été vérifié sur MK DENIAL.

En cas de transaction sensible, la démarche commerciale est immédiatement suspendue. Elle fait alors l'objet d'une demande d'autorisation auprès de la Direction Juridique et des investigations complémentaires sont menées.

En 2022, certains clients ont fait l'objet d'alertes et donc d'investigations poussées. Un certain nombre a découlé sur une opposition à la transaction et la résiliation du contrat client, en raison des sanctions prononcées suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

3. Dispositif de contrôle et d'audit interne

Notre département de contrôle interne est en charge de mettre en place des contrôles barrières afin de limiter les risques de corruption et de fraude dans le cadre de la loi SOX. Par exemple, dans cette matrice, nous disposons entre autres des contrôles sur :

- l'identification des risques de séparation des tâches ("SOD") et les règles de revue par une tierce personne qui en découlent, ainsi que les contrôles compensatoires définis lorsque nécessaire,
- la revue, a minima annuelle, des différentes matrices d'approbation selon le type de transaction (cohérence des seuils et des responsables), afin de s'assurer de la prise en compte d'un quelconque changement organisationnel en interne ou au niveau du groupe,
- le respect de la politique voyage et de la procédure relative aux notes de frais (plafond de dépense, classes à choisir, seuils de validation, délais de soumission, etc.),
- la vérification du niveau de contrôle interne de nos sous-traitants (par exemple en obtenant les rapports "SOC" ou "SSAE18", attestant de leur qualité),
- la signature d'une lettre de certification par la direction financière à chaque clôture trimestrielle afin d'attester de la transparence des états financiers et de l'efficacité du contrôle interne aux bornes du processus avant transmission du "reporting package" au groupe.

Le département de contrôle interne est en charge de s'assurer que les processus définis soient respectés au travers notamment d'audits réguliers de nos agences.

Nous mettons en œuvre un dispositif de contrôle permanent cohérent couvrant l'ensemble du cycle d'évaluation à travers de campagnes auto-évaluation pertinentes via des questionnaires et la réalisation de tests sur le plan réglementaire auxquels la société est exposée.

Les déficiences sont reportées dans un outil groupe nous permettant d'alerter les responsables opérationnels afin d'évaluer les risques de non-conformité. Notre performance est alors évaluée par le groupe au regard de notre capacité à implémenter le plan d'action dans les délais.

En 2022, Chubb France atteint un taux d'avancement de 100% quant à la mise en place des contrôles SOX vis-à-vis des procédures groupe ("gap assessment"). Notre niveau de maturité est donc défini comme "Adequate control".

Alerter

Nous encourageons les collaborateurs à remonter toutes leurs alertes et inquiétudes directement à leurs managers, l'équipe RH, éthique et conformité ou juridique.

De plus, Chubb France a mis en œuvre un dispositif d'alerte ouvert à tous, aussi bien aux salariés qu'aux tiers (clients, sous-traitant, fournisseurs, etc.), dans le but de signaler d'éventuels manquements de l'entreprise au code d'éthique ou aux lois applicables. Pour proposer ce service, nous avons en place la ligne d'assistance ou helpline APi une plateforme appartenant à APi mais mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs Chubb pour émettre des signalements. Toute personne peut remonter une alerte via un site internet sécurisé. La plateforme permet l'émission de signalement de manière anonyme, au choix de l'auteur du signalement. Le signalement est ensuite assigné selon sa nature au département RH, éthique et conformité ou juridique, etc. Ces alertes font ensuite l'objet d'une analyse détaillée par la direction.

Toute alerte émise fait l'objet d'une investigation interne et signalé au groupe. Pour cela, nous disposons d'un outil de suivi et reporting groupe. De plus, si les faits sont avérés, nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires au plus vite. Les cas reportés dans cet outil font l'objet de revues lors de réunions tenues régulièrement sur les enjeux éthiques entre le Directeur Général, le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Ethique et Conformité.

Résultats

9% de cadeaux et invitations refusés
car ils ne respectaient pas nos engagements

Nombre d'alertes éthiques remontées au groupe :
16 (dont 6 non avérées à l'issue de l'enquête)

Nombre d'anomalies de contrôle interne relatives à l'éthique,
la corruption et la fiscalité : pas d'anomalie identifiée sur 2022.

KPI

Taux de formation éthique / corruption
via l'e-learning : 94%
des collaborateurs formés

Taux d'alertes éthiques clôturées
du fait qu'une enquête a été
dûment menée : 100%

5.4 Sécurité informatique et Digitalisation



Risque et enjeu

Les systèmes d'information ont une importance primordiale dans le bon déroulement des opérations quotidiennes de l'entreprise, que ce soit en lien avec les clients, les fournisseurs ou les salariés, mais également concernant le traitement et le stockage des données.

Comme pour toutes les entreprises, il est important que nos clients et nos collaborateurs nous fassent confiance concernant le traitement apporté à leurs données personnelles.

L'évolution constante de l'environnement réglementaire (RGPD - Règlement Général sur la Protection des Données

applicable depuis mai 2018) ainsi que la transformation des méthodes de travail (digitalisation des processus), nous poussent à mettre en place des mesures fortes pour :

- Traiter de façon responsable les données confiées à l'organisation,
- Garantir la confidentialité des données, en mettant en place des mesures visant à protéger les données personnelles de nos clients et collaborateurs contre la divulgation ou la perte d'information.

Politique

Dans le cadre de nos activités, nous nous engageons à protéger et à traiter les données à caractère personnel de nos clients et collaborateurs dans le strict respect de la loi et à assurer leur intégrité, disponibilité, sécurité et confidentialité. C'est pour cette raison que nous nous sommes notamment fixés comme objectif de déjouer 100% des attaques informatiques.

Pour cela, le groupe Carrier, auquel nous étions rattachés jusqu'à fin 2021, avait instauré un système de directives en matière de sécurité informatique que nous devons suivre et respecter. En 2022, année de séparation avec le groupe Carrier, nous étions toujours soumis au respect de ces directives du groupe Carrier en matière de sécurité informatique. Ces directives, appelées les "IT policies", sont issues de normes standards mais aussi de requis propres à notre groupe.

Pour Chubb France, le dispositif se compose de 19 catégories comportant de nombreuses règles et procédures, allant de la stratégie de sécurité des mots de passe à la gestion des data centers, en passant par la vérification des accès physiques et informatiques.

Enfin, soucieux des enjeux environnementaux, nous avons engagé une démarche de digitalisation afin d'acter dans le sens du zéro papier, démarche que nous avons encore accentuée en 2022.

Actions

Audit comme gage de fiabilité

Du fait de notre situation de filiale d'un groupe côté au Etats Unis, et devant ainsi respecter la réglementation Sarbanes-Oxley (dite "SOX"), notre parc informatique est audité tous les ans par les commissaires aux comptes. Ces derniers vérifient de nombreux aspects notamment :

- La sécurisation des serveurs et data centers (externalisés),
- Les accès physiques et informatiques aux diverses applications et bases de données,
- La gestion des sauvegardes et restaurations,
- La maturité du département,
- etc.

Suite à cet audit, nous pouvons recevoir des recommandations à mettre en place.

Protection des données

La protection des données, un des axes majeurs de la maîtrise du risque informatique, est couverte par la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) du groupe. Cette politique établit les orientations générales selon lesquelles doivent être conduites l'identification, la réduction et la gestion des risques liés à tout dysfonctionnement ou à toute vulnérabilité potentielle des SI internes, qu'ils soient accidentels ou intentionnels. De ces orientations générales découlent politiques thématiques, procédures, règles, consignes et recommandations opérationnelles, réparties éventuellement par domaine spécialisé.

Ce référentiel intègre la politique thématique de protection des données sensibles, qui définit les différents niveaux de classification des données en matière de confidentialité, ainsi que les recommandations visant à protéger ces données en matière de stockage, d'échange et de traitement. De manière plus générale, les mesures mises en place dans les différents domaines de la sécurité concourent à la protection des données du groupe et de ses parties prenantes.

Si nous devons partager des données avec un tiers pour hébergement ou traitement nous vérifions systématiquement :

- le niveau de criticité des données partagées,
- les méthodes utilisées pour le partage des données,
- les méthodes de protection de données en place chez le tiers (ex : présence d'un firewall, d'un antivirus à jour, d'un plan de reprise d'activité, d'un data center fiable, etc.).

Nous autorisons le partage de données si et seulement si ces 3 évaluations s'avèrent positives. En cas de non-respect d'une des 3 évaluations, nous arrêtons les démarches.

Agilité

Un accord de télétravail ayant été signé en 2021, nos collaborateurs sont toujours dotés de moyens techniques leur permettant d'effectuer leur travail à distance. En effet, depuis la première vague de la Covid 19 nous avons équipés nos collaborateurs d'ordinateurs portables, d'écrans externes, d'iPhones afin de permettre à Chubb France d'assurer une continuité de services.

Cyber

Comme toutes les entreprises, nos employés sont victimes de tentatives d'hameçonnage. Afin de limiter le risque lié à ces attaques, le groupe lance régulièrement des mails de prévention sous la forme d'exercice pratique. Ces mails ressemblent en tous points à une tentative d'hameçonnage. Si l'utilisateur ouvre le lien présent dans le mail, cela ouvre une page expliquant qu'il s'agissait d'un test, et que la personne a échoué. Cela permet aux salariés d'avoir constamment en tête ce risque, omniprésent de nos jours.

Enfin, une boîte mail est dédiée au signalement des mails suspects reçus par les collaborateurs (spam, hameçonnage). De même, il est possible de les signaler via un accès rapide depuis la boîte mail. Ces mails seront ensuite analysés à l'échelle du groupe. Cette année une tentative réelle d'hameçonnage a été signalé par un utilisateur et a permis d'éviter une menace réelle atténuée par l'équipe cybersécurité.

Afin de prévenir des risques cyber, l'équipe IT est en charge de garder l'ensemble de l'infrastructure à jour, cela passe par la mise en place de patch correctifs lorsqu'une défaillance est identifiée.

Par ailleurs, nous passons régulièrement des patchs sur les serveurs, en application stricte des recommandations Microsoft.

Formation / sensibilisation

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une certification annuelle IT/Cybersécurité, disponible en e-learning. Cette certification est obligatoire car elle permet de sensibiliser annuellement les employés aux risques cyber et à leur rappeler les bonnes pratiques existantes.

De plus, des documents sont disponibles et facilement accessibles sur l'intranet afin de sensibiliser les utilisateurs, en particulier sur les risques cyber. Nous proposons un parcours composé de 2 parties majeures : la sécurité de l'espace de travail et les risques liés à la cybersécurité. Ce parcours explique les principes fondamentaux de la cybersécurité et ses risques associés afin d'aider les collaborateurs à comprendre les menaces auxquelles ils peuvent être confrontés, ainsi que les mesures à prendre pour réduire l'impact de ces dernières.

La première partie traite des risques liés à l'environnement. En effet, les pertes d'informations ne sont pas toujours les conséquences d'une attaque informatique. La plupart du temps, elles ont lieu dans le cadre de situations ordinaires, par exemple dans les cas de figures suivants : négligence envers des documents et des appareils de stockage, ordinateurs ou appareils mobiles perdus ou volés, divulgation inappropriée via des email, des pièces jointes ou des appels téléphoniques. Ce module a pour ambition de nous sensibiliser à ces menaces invisibles.

Le second module est plus spécifique aux risques Cyber, nous y retrouvons des exemples de tentative d'hameçonnage notamment de fraudes du président ainsi que des conseils

pour les repérer (par exemple : le nom et l'adresse électronique ne correspondent pas, des fautes d'orthographe, demande urgente). L'efficacité de ce module a été démontré en 2021 par un cas concret ; une tentative d'hameçonnage a pu être déjouée car le collaborateur a adopté le bon comportement et a signalé l'incident à l'équipe cybersécurité.

Cette année, près de 94,5% des collaborateurs ont suivi ce parcours.

Digitalisation

Dans un souci de développement durable nous avons entrepris depuis plusieurs années une démarche de digitalisation actant en faveur du zéro papier.

Ainsi, à date, nous avons dématérialisé environ 87% de notre flux de factures fournisseurs et nous avons également mis en place la dématérialisation des factures clients. 21% de nos clients ont opté pour le mode de transmission dématérialisé.

Enfin, durant le second semestre 2022, nous avons accentuer notre démarche de digitalisation : cela s'est traduit par la digitalisation à 100% des titres restaurants mais également par la digitalisation à 81% de nos fiches de paie*.

() Ces chiffres concernent l'ensemble du Groupe Chubb Fire & Security France*

Résultats

Taux de réalisation la certification annuelle IT & cybersécurité pour les employés concernés en 2022 : 94,5%

87% de nos factures fournisseurs sont dématérialisées

21% des clients ont opté pour la facturation dématérialisée

37% des factures clients sont dématérialisées

100% de nos titres restaurant sont digitalisés*

81% de nos fiches de paie sont dématérialisées*

() Ces chiffres concernent l'ensemble du Groupe Chubb Fire & Security France*

KPI

0 incident relatif à la sécurité informatique déclaré en 2022



6 Table de concordance Objectifs de Développement Durable

Contribution de Chubb France aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

ODD	Cibles des ODD auxquelles Chubb France contribue	Actions menées par Chubb France pour contribuer à la réalisation de ces cibles	Enjeux de Chubb France
	<ul style="list-style-type: none"> 3.6 : Diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation et formation des collaborateurs – prévention des risques et développement d'une culture sécurité pro-active 	Enjeu 4 : Santé et sécurité des collaborateurs
	<ul style="list-style-type: none"> 4.4 : Augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration des plans de formations individuels (formations obligatoires et non obligatoires) : 59% des salariés formés en 2022 Investissement sur l'apprentissage : 95 apprentis en 2022 	Enjeu 2 : Formation Enjeu 3 : Engagement et développement
	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 : Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes 5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction 	<ul style="list-style-type: none"> Tolérance zéro envers toute forme de discrimination Mesures visant à renforcer la mixité et l'égalité femmes-hommes : 36,36% des membres du CODIR sont des femmes 	Enjeu 1 : Diversité
	<ul style="list-style-type: none"> 7.2 : Accroître la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial 	<ul style="list-style-type: none"> Actions pour réduire l'impact carbone de notre flotte véhicule, notamment en augmentant la part des véhicules hybrides ou électriques 	Enjeu 6 : Émissions de gaz à effet de serre
	<ul style="list-style-type: none"> 8.3 : Promouvoir l'entrepreneuriat et la croissance des TPE et PME 8.5 : Garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale 8.6 : Réduire considérablement la proportion de jeunes sans emploi ni formation 8.8 : Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> Mesure en faveur de la réduction des écarts de rémunération Mesures en faveur de l'embauche et l'évolution de carrière des jeunes par l'apprentissage et des personnes en situation de handicap Plans de formations individuels Politique et culture EHS importante Sélection des sous-traitants de la région afin de favoriser l'économie locale 	Enjeu 1 : Diversité Enjeu 2 : Formation Enjeu 3 : Engagement et développement Enjeu 4 : Santé et sécurité des collaborateurs Enjeu 7 : Fournisseurs
	<ul style="list-style-type: none"> 10.2 : Favoriser l'intégration sociale, économique et politique, de toutes les personnes, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement neutre et mesures pour augmenter la part des femmes dans l'entreprise (16,13% des salariés en 2022) pour arriver à un taux de 25% d'effectif féminin Politique en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap : taux d'emploi direct de 4,98% Contribution au « SPIRIT DAY » pour soutenir l'inclusion des groupes d'affinité LGBT Achats de prestations auprès d'ESAT : 123k€ en 2022 	Enjeu 1 : Diversité
	<ul style="list-style-type: none"> 11.6 : Réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion des déchets 11.a : Favoriser l'établissement de liens économiques, sociaux et environnementaux positifs entre zones urbaines, périurbaines et rurales 	<ul style="list-style-type: none"> Actions en faveur de la réutilisation et le reconditionnement de produits et la revalorisation des déchets Actions pour réduire l'impact de notre flotte véhicule sur la qualité de l'air Actions afin de favoriser le recours à des fournisseurs locaux 	Enjeu 5 : Déchets et économie circulaire Enjeu 6 : Émissions de gaz à effet de serre Enjeu 7 : Fournisseurs
	<ul style="list-style-type: none"> 12.2 : Gestion durable et utilisation rationnelle des ressources naturelles 12.5 : Réduire la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une démarche « zéro papier » Actions pour réduire la part des combustibles fossiles dans notre flotte véhicule Actions en faveur de la réutilisation et le reconditionnement de produits et la revalorisation des déchets Développement d'une stratégie 0 plastique 	Enjeu 5 : Déchets et économie circulaire Enjeu 6 : Émissions de gaz à effet de serre Enjeu 10 : Sécurité informatique et digitalisation
	<ul style="list-style-type: none"> 13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation et formation des collaborateurs pour adapter des comportements visant à lutter contre les changements climatiques 	Enjeu 5 : Déchets et économie circulaire Enjeu 6 : Émissions de gaz à effet de serre
	<ul style="list-style-type: none"> 16.5 : Réduire la corruption et la pratique des pots-de-vin 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place des politiques favorisant des comportements éthiques, axées sur la lutte contre la corruption Formation et sensibilisation des collaborateurs : 94% des salariés ont reçu une formation éthique Actions de vérification et de contrôle, notamment de cadeaux clients 	Enjeu 9 : Éthique et lutte contre la corruption



7 Note méthodologique concernant les informations sociales, environnementales et sociétales



Les informations sociales, environnementales et sociétales sont élaborées sur la base des contributions de plusieurs directions, notamment les directions EHS (environnement, hygiène et sécurité), ressources humaines, achats, informatique, conformité, juridique, marketing, technique et qualité.

Les informations sont collectées, vérifiées par cohérence et consolidées par le service juridique, avant que la mise en

forme ne soit prise en charge par le service communication et marketing.

Nous avons tenu compte de la particularité de nos activités afin de définir différents indicateurs capables de mesurer de manière pertinente les principaux impacts liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de Chubb France. Dans le cas d'évolutions (de périmètre, d'activité, ou réglementaires), nous compléterons progressivement la liste de ces indicateurs.

7.1 Période couverte

Les indicateurs présentés au titre des informations sociales, environnementales et sociétales se rapportent à l'exercice 2022 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

7.2 Périmètre

Les indicateurs sont présentés pour la société Chubb France uniquement, sauf indications contraires précisées dans le texte. La filiale Cemis Systèmes de Sécurité Incendie est exclue du périmètre.

7.3 Indicateurs sociaux

L'ensemble des taux présentés dans le rapport sont calculés par rapport aux effectifs au 31/12/2022, sauf mention contraire. De même, sauf mention contraire, l'effectif fait référence à l'ensemble des salariés de Chubb France qu'importe la nature du contrat (CDD, CDI, alternance, stage).

I. Diversité

I.1. Taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap : rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée et effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée, ajusté le cas échéant selon les modalités de calcul spécifiques prises en compte par l'Urssaf.

I.2. Part de femmes dans l'entreprise : rapport entre le nombre de collaborateurs femmes et l'effectif total.

I.3. L'index de l'égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise. Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

III a été calculé en suivant les recommandations du décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index d'égalité femmes-hommes, paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.

II. Formation

II.1. Taux de formation : rapport entre le nombre de collaborateurs formés et l'effectif.

II.2. Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur : rapport nombre d'heures de formation et effectif.

III. Engagement des collaborateurs

III.1. La "Pulse Survey" étant envoyée 2 fois dans l'année, il a été décidé de présenter les résultats les plus récents. Les collaborateurs sont invités à répondre aux questions par une note de 1 à 10. Afin de calculer le taux de satisfaction, la moyenne des notes sur 10 a été réalisée puis rapportée à 100. L'évolution des résultats a été obtenue en soustrayant du taux de satisfaction de la première enquête le taux de satisfaction de la deuxième enquête.

III.2. Taux d'accords signés : nombre d'accords sociaux signés durant l'année divisé par le nombre de rapports demandés par les syndicats durant l'année.

IV. Santé et sécurité des collaborateurs

IV.1. La définition des accidents du travail diverge selon les pays. En tant qu'entreprise française, nous retenons comme définition les accidents avec arrêt de travail sur le territoire français. En cas de chevauchement de l'arrêt sur deux exercices, l'accident de travail est comptabilisé sur l'exercice pendant lequel est intervenu l'arrêt de travail initial. En application des dispositions réglementaires, le taux de fréquence des accidents de travail pour un exercice est égal au nombre d'accidents avec arrêt de travail, rattachés à l'exercice, multiplié par un million et divisé par le nombre d'heures théoriquement travaillées.

IV.2. De même le taux de gravité est égal au rapport entre le nombre de jours calendaires réellement perdus suite à des accidents du travail et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000.

IV.3. Le taux d'agences n'ayant pas eu d'accidents est égal au rapport entre le nombre d'agences n'ayant pas eu d'accidents durant l'année et le nombre total d'agences.

IV.4. Le pourcentage d'agences formés à la culture sécurité : rapport entre le nombre d'agences ayant bénéficié de la formation sécurité par le biais de 4 scènes de théâtre interactives et le nombre total d'agences.

7.4 Indicateurs environnementaux

V. Déchets et économie circulaire

V.1. Le taux de tri moyen généré (hors DEEE) auprès de PAPREC nous est communiqué par la société PAPREC. Il se base sur la moyenne de taux de tri de chaque mois, à savoir la part de tonnes de déchets triés (carton, ferraille, câbles, etc.) parmi l'ensemble des déchets (déchets industriels banaux n'étant pas triés).

Le taux de réutilisation/recyclage des cartes électroniques et BAES (communiqué par PAPREC sur la base du taux de recyclage et du taux de valorisation énergétique) n'est pas à considérer dans ce chiffre.

V.2. Part des détecteurs reconditionnés : calculée à partir de l'ensemble des détecteurs délivrés au client dans le cadre de la maintenance préventive. Nous ne prenons pas en compte les détecteurs installés lors des mises en service.

V.3. Dans le calcul de la part des cartes dépannées (reconditionnées) parmi l'ensemble des cartes délivrées, nous

avons pris en compte l'ensemble des cartes délivrées dans le cadre d'une prévention ou défaillance (renvoyées soit pour dépannage, soit pour remplacement).

V.4. Le taux de revalorisation des déchets des extincteurs nous est communiqué par nos prestataires Eco Planet Recycling et ECO SYSTEM et correspond au taux de recyclage moyen d'un extincteur.

Émissions de gaz à effet de serre

V.5. Les émissions de CO₂ ont été calculées par notre prestataire, en fonction de la quantité de carburant consommée dans l'année et du facteur d'émissions. Ce calcul a été effectué à partir des données de N-2.

V.6. Evolution de la consommation d'électricité : rapport entre l'électricité consommée en N et l'électricité consommée en N-1.

7.5 Indicateurs sociétaux

VI. Fournisseur

VI.1. Le taux de fournisseurs (de produits et de services) avec lesquels nous avons une relation depuis plus de 10 ans a été calculé uniquement sur le top 30 pour des raisons pratiques. Afin d'estimer la durée de la relation, nous nous sommes basés sur la date de la première commande.

VI.2. De même, pour le taux d'intervention des fournisseurs de services de sous-traitance dans leurs régions, nous avons pris la décision de nous concentrer sur les fournisseurs du top 30. La région du fournisseur a été définie à partir du code postal renseigné dans l'adresse de facturation. La région de l'intervention a quant à elle été définie à partir du code postal de l'agence commanditaire.

VII. Satisfaction et protection des clients

VII.1. Afin de calculer les moyennes de satisfaction globale, nous nous sommes appuyés sur les résultats des enquêtes transactionnelles envoyées aux clients suite à une intervention. Nous avons calculé la moyenne de l'ensemble des réponses données, celles-ci ayant une note allant de 1 à 7.

VII.2. Afin de calculer le taux des notes inférieures ou égales à 3 sur 7 nous nous sommes appuyés sur les résultats des enquêtes transactionnelles envoyées aux clients suite à une intervention. Ce taux correspond au rapport entre le nombre de notes inférieures ou égales à 3 sur 7 et le nombre total de notes.

VII.3. Dans les enquêtes transactionnelles étaient posées la question : "Nous recommanderiez-vous ?", le client pouvait attribuer une note allant de 0 à 10. Nous considérons les clients prêts à nous recommander lorsque la note attribuée est supérieure ou égale à 9/10.

VII.4. Afin de calculer Net Promoter Score (NPS), nous nous sommes appuyés sur les résultats des enquêtes transactionnelles envoyées aux clients suite à une intervention. Le client répond à la question "Nous recommanderiez-vous ?" en attribuant une note de 1 à 10. Une note supérieure ou égale à 9 signifie que le client est promoteur, de 7 à 8 que le client est neutre et une note inférieure ou égale à 6 que le client est détracteur. Le NPS est obtenu en soustrayant du pourcentage des clients promoteurs le pourcentage des clients détracteurs.

VII.5. Taux de retour enquêtes : rapport entre le nombre de clients ayant répondu à l'enquête et le nombre de clients destinataires de l'enquête.

VIII. Éthique et lutte contre la corruption

VIII.1. Pour le calcul du taux d'alertes éthiques clôturées, nous entendons par "clôturée" qu'une enquête interne a été menée puis finalisée. Nous avons pris en compte l'ensemble des alertes éthiques relevées durant l'année.

VIII.2. Taux de formation éthique et corruption : rapport entre le nombre de collaborateurs formés aux modules de conformité "éthique et corruption" et l'effectif.

IX. Sécurité informatique

IX.1. Le nombre d'incidents relatifs à la sécurité informatique est donné sur la base de la connaissance du service informatique.

8 Annexe

CHUBB FRANCE

Rapport du professionnel de l'expertise-comptable, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2022)



Rapport du professionnel de l'expertise-comptable, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2022)

CHUBB FRANCE

1/10 Parc Saint Christophe
95865 CERGY PONTOISE CEDEX (95127)

A l'assemblée générale,

En notre qualité de professionnel de l'expertise-comptable désigné organisme tiers indépendant de la société CHUBB FRANCE (ci-après « l'entité »), accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection n°3-1862 portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A.225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : les politiques présentées ne mentionnent pas systématiquement d'objectifs chiffrés.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de l'entité.

PricewaterhouseCoopers Audit, 34 Place Viarme B.P. 90928 44009 Nantes Cedex 1
T: +33 (0) 2 51 84 36 36, F: +33 (0) 2 51 84 06 22, www.pwc.fr

Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'ordre de Paris - Ile de France. Société de commissariat aux comptes membre de la compagnie régionale de Versailles. Société par Actions Simplifiée au capital de 2 510 460 €. Siège social : 63, rue de Villiers 92200 Neuilly-sur-Seine. RCS Nanterre 672 006 483. TVA n° FR 76 672 006 483. Siret 672 006 483 00362. Code APE 6920 Z. Bureaux : Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Nantes, Neuilly-Sur-Seine, Nice, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et normes professionnelles applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du code de commerce, aux normes professionnelles du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables applicables en France, et à l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 5 personnes et se sont déroulés entre décembre 2022 et juin 2023 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 21 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Conformité, Ressources humaines, Santé et sécurité, Marketing et communication, Expérience client et Systèmes d'informations.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 du code de commerce en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L.225-102-1 du code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 du code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - o apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
 - o corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Pour l'ensemble des risques, nos travaux ont été réalisés au niveau du siège de l'entité (Paris).
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - o des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence des évolutions des valeurs reportées ;
 - o des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux couvrent environ 30% des données des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'entité.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Nantes, le 19 juin 2023

PricewaterhouseCoopers Audit



Anne Parenty
Associée Reporting de durabilité

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs (KPI et résultats) :

- Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap, part et nombre de femmes dans l'entreprise au 31/12, Index égalité Homme-Femme, achats réalisés auprès du secteur protégé,
- Taux de formation, nombre d'heures de formation, nombre de participants,
- Résultats de la Pulse Survey, nombre d'accords collectifs signés en 2022, ancienneté moyenne, taux de démission, nombre d'apprentis,
- Pourcentage des agences formées à la culture sécurité, pourcentage des agences n'ayant pas eu d'accident de travail sur l'année, taux de fréquence et de gravité des accidents, nombre de certifications MASE renouvelées, nombre de visites terrain engagées par l'équipe managériale, nombre de presque-accidents remontés, de stop work et Hipo,
- Pourcentage de détecteurs reconditionnés dans le cadre de la maintenance préventive clients, nombre détecteurs ioniques retirés/démantelés, part des cartes électroniques reconditionnées parmi l'ensemble des cartes délivrées au client dans le cadre du SAV, taux de revalorisation des déchets des extincteurs, nombre de cartes dépannées, tonnes de déchets triés à la source et non triés par PAPREC,
- Litres de carburant consommés par la flotte de véhicules, consommation d'électricité, nombre de véhicules consommant de l'ADBLUE,
- Part de fournisseurs proches en termes de localité, nombre de fournisseurs par tranches d'ancienneté (0 à 2 ans, 2 à 5 ans, 5 à 10 ans),
- Retours et notes suite aux enquêtes transactionnelles Services & Installation, NPS Services, nombre de certifications APSAD, moyenne de satisfaction globale sur l'année, nombre d'envois, nombre de retours,
- Taux de formation éthique / corruption, taux d'alertes éthiques clôturées, pourcentage de cadeaux et invitations refusés, nombre de clients ou fournisseurs bannis cette année suite aux analyses ITC360, nombre d'anomalies de contrôle interne relatives à l'éthique, la corruption et la fiscalité identifiées sur l'année,
- Nombre d'incidents relatifs à la sécurité informatique déclaré en 2022, taux de réalisation la certification annuelle IT & Cybersécurité, pourcentage des clients optant pour la facturation dématérialisée, pourcentage de factures clients, fiches de paie et titre restaurant dématérialisées/digitalisées

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Manifeste centré sur l'humain, accord égalité professionnelle, handicap et NAO, actions de communication mettant en avant les femmes dans l'entreprise, sensibilisation aux situations de handicap, maintien de la sous-traitance vers le milieu protégé,
- Elaboration et ajustement des plans de formations individuels, "Campus Technicien" pour l'activité Système de Sécurité Incendie (SSI),
- Campagne de sensibilisation et d'identification des signaux faibles, investissement sur l'apprentissage, promotion de la mobilité interne,
- Politique EHS-RSE, système de management certifié MASE, communications et échanges EHS, organisation de matinales SST de prévention des risques, formation de sécurité routière,
- Réalisation du BEGES par un prestataire externe, sensibilisation des collaborateurs aux ECO-Gestes, organisation d'une initiative solidaire ou de préservation de la planète, groupe de télétravail ayant pour objectif de tendre vers le 0 plastique, suppression des produits CMR, choix de prestataires pour le recyclage des déchets,
- Accord de télétravail, information et formation des collaborateurs à l'éco-conduite, stratégie de suppression des véhicules Diesel de la grille de véhicule VP, Certification F'Gaz,
- Critères de sélection, de contrôle des fournisseurs, priorité donnée à l'économie locale, code de conduite fournisseur,
- Certification des produits et des agences, report dans le système d'alerte rapide européen (RAPEX), enquêtes de satisfaction client et suivi de réclamations,
- Code éthique, de conduite anticorruption et fournisseurs, procédures internes, actions de contrôle, vérification et approbation de cadeaux clients, conformité aux règles du commerce international clients et fournisseurs, audits internes pour limiter les risques de corruption et de fraude,
- Accord de télétravail 2022, campagne de sensibilisation aux risques cyber et phishing.

Tél. **+33 (0)1 30 17 37 37**
www.chubbsfs.com

© Chubb 2023. All rights reserved

Chubb France, Société en commandite simple au capital social de 32 576 460 €. RCS Pontoise 702 000 522. Parc Saint Christophe - 10 avenue de l'Entreprise - 95862 Cergy-Pontoise Cedex.

AVERTISSEMENT : Soucieux de l'amélioration constante de nos produits qui doivent être mis en oeuvre en respectant les réglementations en vigueur, nous nous réservons le droit de modifier à tous moments les informations contenues dans ce document. Le non-respect ou la mauvaise utilisation des informations contenues dans ce document ne peut en aucun cas engager la responsabilité de notre société. Dans la mesure où les textes, dessins et modèles, graphiques, données reproduits dans ce document seraient susceptibles de protection au titre de la propriété intellectuelle et dès lors que le Code de la Propriété Intellectuelle n'autorise, au terme de l'article L122-5 2° et 3° a), d'une part, que les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective, et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, sous réserve que soient indiqués clairement le nom de l'auteur et la source, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement des auteurs ou de leurs ayants droit ou ayants cause est illicite (article L122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.

Crédits photos : Chubb France, Adobe Stock.