

# Rapport de développement durable 2023

Notre valeur ajoutée sociétale,  
voilà ce qui compte vraiment



Développement durable @ Vanbreda



# Avant-propos

“ Notre valeur ajoutée sociétale, voilà ce qui compte vraiment ”



Pedro Matthyssens, CEO

Chaque année, Vanbreda Risk & Benefits fait la différence en tant que courtier en assurances, employeur et membre de la société. En 2023, nous avons à nouveau pris un engagement fort en faveur du développement durable. Notre stratégie repose sur trois piliers solides :

- Nos collaborateurs constituent notre plus grand atout. Nous investissons dans leur bien-être, leur santé et leur développement. Un environnement de travail diversifié et inclusif est essentiel à notre réussite.
- Développement durable et croissance vont de pair. Nous visons une croissance rentable, mais pas au détriment de notre planète. Nous réduisons notre empreinte écologique grâce à l'utilisation efficace des ressources, des énergies renouvelables et de processus circulaires. Une planète saine est essentielle pour notre avenir à tous.
- Nous sommes bien conscients du fait que notre succès est étroitement lié aux communautés au sein desquelles nous sommes actifs. Nous œuvrons à un changement positif, soutenons des initiatives locales et collaborons avec les parties prenantes.

Dans ce nouveau rapport, nous vous guidons au fil des initiatives que nous avons mises en place dans le cadre de ces piliers. Je suis donc très fier de constater notre nouvelle progression en matière de développement durable au cours de l'année écoulée. À partir de 2025, nous serons encore plus transparents concernant nos efforts et nos résultats, car nous rapporterons nos performances conformément à la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

## Contenu

À propos de Vanbreda	p. 4
Développement durable @Vanbreda	p. 6
L'être humain	p. 6
L'environnement	p. 9
La société	p. 9
Bon pour nos collaborateurs	p. 10
Bon pour notre environnement	p. 16
Bon pour notre société	p. 20
Bonne gouvernance	p. 24
Indice des ODD	p. 25
Conformément aux obligations européennes	p. 26

# À propos de Vanbreda

Active depuis

# 1937

## Entreprendre en toute confiance

Depuis plus de 85 ans, nous proposons des solutions sur mesure aux entreprises, aux organismes publics, aux institutions sociales et aux indépendants. Nos collaborateurs sont spécialisés en matière d'assurance, de gestion des risques et d'avantages sociaux. Une connaissance approfondie des activités et des risques de nos clients ainsi qu'un savoir-faire technique et un service complets constituent les pierres angulaires de notre succès.

Chiffre d'affaires en 2023  
**153,2 millions d'euros**

**>25.000**  
entreprises clientes

**>98 %**  
Rétention des clients



agences réparties en  
Flandre et à Bruxelles



**LOCKTON**  
Internationaal partnership avec  
Lockton Global



Nombre de collaborateurs en 2023

**742**  
dont 683,9 ETP

**6 nationalités**  
en service

**38,27 %** hommes **61,73 %** femmes

## Valeurs de l'entreprise

### Regarder vers l'avenir et mettre la main à la pâte

Nous assumons notre responsabilité de mener à bien nos missions. Nous transformons les problèmes en solutions durables. Notre objectif : un impact maximal.

### Avec le client comme boussole

Chez nous, le client est au cœur de nos préoccupations. Notre équipe est prête à soutenir et décharger nos clients au mieux chaque jour.

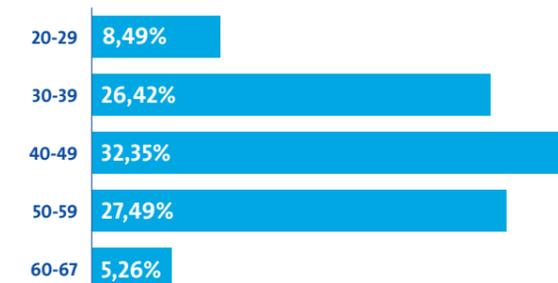
### Avec le fair-play comme fondement

Nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons. Pour nos clients et nos collaborateurs, nous sommes une maison de confiance. Quant à notre expertise, nous l'utilisons au maximum, de manière intègre.

### Avec un esprit et des bras ouverts

Nous traitons tout le monde sur un pied d'égalité et avec respect. Nous nous écoutons les uns les autres sans jugement et, bien sûr, nous sommes toujours ouverts aux nouvelles idées. Nous donnons à chacun toutes les chances possibles. Nous promovons la diversité sous toutes ses formes.

Groupes d'âge :



# Développement durable @ Vanbreda



En tant qu'organisation, Vanbreda attache une grande importance au développement durable et à la responsabilité sociétale des entreprises. Ensemble, nous assurons l'avenir de chacun. C'est pourquoi dans nos activités quotidiennes, nous optons délibérément pour une approche durable basée sur trois piliers.

## L'être humain

Le bien-être physique et mental de nos collaborateurs au travail détermine en grande partie leur dynamisme, leur engagement et leur motivation, et donc notre succès en tant qu'entreprise. C'est pourquoi nous pensons qu'il est très important de soutenir et d'accompagner nos collaborateurs de différentes manières à ce niveau.

### Bien-être & santé

Un environnement de travail sain et de qualité dans lequel nos collaborateurs se sentent bien est essentiel. Nous veillons à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et organisons des analyses ergonomiques du lieu de travail, des examens médicaux préventifs et des activités sportives agréables.

### Formation & croissance

Nous encourageons nos collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes en investissant dans la formation et l'accompagnement. C'est grâce à leur développement personnel que notre entreprise peut continuer à se développer. Nous offrons des opportunités de formation et de croissance dans le cadre de notre plan de mobilité interne, de Vanbreda Academy, d'entretiens de fonctionnement et de suivi ouverts, et de la gestion des talents.

### Événements

Chaque année, nous organisons de nombreux événements qui favorisent une atmosphère collégiale et des relations mutuelles agréables. Se détendre de temps en temps fait aussi partie de nos priorités, que ce soit lors d'une fête du personnel, d'un quiz ou d'une journée familiale, mais aussi lors de l'activité d'équipe annuelle organisée par chaque département.

### Éthique des affaires

Travailler ensemble implique un respect mutuel. En tant qu'organisation, nous avons défini un certain nombre de valeurs et de règles de conduite, qui servent de base à toute forme de collaboration. Par exemple, des accords spécifiques s'appliquent au traitement des informations confidentielles et nous veillons à respecter la vie privée de chacun.

### Diversité & inclusion

L'égalité des chances pour tous les collaborateurs actuels et futurs est pour nous une évidence. Nous encourageons nos collaborateurs à se développer, à contribuer positivement et à se renforcer mutuellement. Nous construisons en permanence une culture d'entreprise ouverte où chacun peut compter sur le respect, la compréhension, l'engagement et l'appréciation.





## Environnement

En tant qu'entreprise, nous sommes conscients de notre impact sur l'environnement et le climat, c'est pourquoi nous examinons toutes nos activités et tous nos processus de manière critique afin de réduire l'impact sur l'environnement, et optons chaque jour pour une politique d'entreprise durable.

### Choix verts

Chez Vanbreda, nous nous efforçons de mener une politique verte intégrée. Concrètement, cela signifie une façade végétalisée, une électricité 100 % verte dans nos bureaux, une gestion optimale des déchets et un parc automobile écologique. Nous encourageons également nos fournisseurs à utiliser autant que possible des produits respectueux de l'environnement.

### Mobilité

Il existe des alternatives à la voiture et nous les encourageons activement. Ainsi, Vanbreda rembourse les frais de transports en commun et incite ses collaborateurs à se rendre au travail à vélo par le biais d'une indemnité vélo, même s'ils disposent d'une voiture de société.

### Numérique

En tant que pionnier du numérique, la numérisation constitue une priorité pour nos clients et nos collaborateurs. Nous avons ainsi considérablement réduit notre volume d'impression au bureau. En investissant dans notre portail client VanbredaConnect et grâce à l'app Vanbreda, nous permettons à nos clients de déclarer leurs sinistres par voie électronique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

## Société

Chaque personne - quels que soient son origine, son statut social, son âge, sa situation financière et son niveau d'éducation - a droit à l'égalité des chances. Les organisations sociales qui s'engagent pour la société ont une longueur d'avance sur nous, mais nous mettons bien sûr également la main à la pâte.

### Partenariats

Nous avons établi un partenariat structurel avec plusieurs organisations de la société civile afin d'accroître notre impact social. Avec l'aide de ces organisations, nous nous engageons notamment en faveur de jeunes issus de milieux socio-économiquement vulnérables et de personnes neurodivergentes qui ont besoin d'un coup de pouce sur le marché du travail.

### Bénévolat

Chaque année, en tant qu'entreprise, nous organisons une série d'activités de bénévolat auxquelles nos collaborateurs peuvent s'inscrire. De plus, nos collaborateurs mettent en place leurs propres actions afin de collecter des fonds pour des œuvres caritatives.

# Bon pour nos collaborateurs actuels et futurs



Le comité consultatif DE&I de Vanbreda, où tous les membres ont reçu un certificat après une formation intensive.

1

## Nous pratiquons et encourageons la diversité, l'égalité et l'inclusion.

En 2023, nous avons pris d'importantes mesures visant à créer une culture d'entreprise plus diversifiée, plus égalitaire et plus inclusive.

La première étape a été le lancement d'un **Comité consultatif**, composé de collègues engagés issus de l'ensemble de l'organisation. Ils sont nos antennes sur le terrain et veillent à ce que nous restions en phase avec les véritables préoccupations de chacun. Ces collègues ont suivi une formation intensive sur la diversité et l'inclusion dispensée par deux experts internationaux externes.

Le Comité consultatif est chargé de fournir à l'organisation une perspective plus riche concernant les défis et les opportunités liés à la diversité, à l'égalité et à l'inclusion (DE&I).

Bien entendu, il revêt également une fonction consultative importante, axée sur cinq missions principales :

- Fournir une assistance lors de l'élaboration de la Charte Vanbreda sur la diversité, l'égalité et l'inclusion ainsi que des politiques et procédures associées en fournissant un input et un feedback au cours de la phase de création et de validation.
- Soutenir le Comité de direction dans la communication concernant la charte, les politiques et les procédures. Au sein de notre organisation, les membres restent attentifs à ce qui se passe sur le lieu de travail.
- Participer au lancement et au déploiement du trajet à l'échelle de l'entreprise.
- Proposer de manière proactive des initiatives qui contribuent aux objectifs mentionnés plus haut et au processus de changement.
- Contribuer à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des initiatives.

Le Comité consultatif s'articule en quatre groupes de travail axés sur les thèmes de la Communication, de la Formation, de la Politique et des Clients. Ces groupes de travail se réunissent régulièrement pour formuler de nouvelles initiatives à soumettre à l'ensemble du Comité consultatif.

La première réalisation du comité consultatif est l'élaboration de la **politique interne de DE&I**, axée sur un personnel plus diversifié, une garantie d'équité et d'égalité au travail ainsi qu'une culture de l'inclusion. Nous créons un environnement de travail où toutes les origines, opinions, capacités et expériences sont appréciées, où chacun se sent le bienvenu et valorisé, et où nous collaborons de manière optimale pour obtenir des résultats significatifs.

Tous les collaborateurs sont informés de cette politique, et nous leur demandons de contribuer activement à son respect. En cas d'infraction, celle-ci peut être signalée au **Comité des infractions**, qui veille à l'application correcte de la politique de DE&I dans nos activités quotidiennes et offre une protection aux collaborateurs confrontés à un comportement indésirable sur le lieu de travail. Cela nous permet d'intervenir rapidement et de contribuer à un environnement de travail sûr, où les comportements indésirables n'ont pas leur place.

Nous avons également organisé une **formation** en ligne pour tous les collaborateurs. Cette formation expliquait les théories et les concepts de base : que signifie réellement la 'diversité' ? En quoi diffère-t-elle de l'"inclusivité" ? Quels sont les exemples de préjugés (inconscients) ? Qu'est-ce qu'une micro-agression ?

Cette formation a clairement montré comment les différences entre les personnes peuvent avoir un impact et quelles barrières entravent l'inclusion, mais aussi expliqué comment nous pouvons nous-mêmes contribuer à créer un environnement de travail où chaque collègue peut donner le meilleur de lui-même et se sentir bien.

Sonder régulièrement la perception qu'ont nos collaborateurs du trajet DE&I par le biais d'une enquête reste également une source d'information importante. Comment perçoivent-ils les nombreuses initiatives (en matière de formation, de politique, etc.) ? Et selon eux, comment pouvons-nous évoluer en tant qu'employeur inclusif ?

Enfin, notre politique de diversité a été approfondie grâce à un partenariat avec **Autimatic**. Autimatic met en relation des employeurs et des personnes autistes talentueuses en se concentrant à la fois sur les talents spécifiques de chaque personne et sur les besoins de l'entreprise partenaire. Ce faisant, ils s'éloignent du profil du poste classique à temps plein pour proposer un ensemble de tâches sur mesure, mettant en

avant les talents spécifiques de la personne en question.

Chez Vanbreda Risk & Benefits, ce partenariat a permis depuis 2023 l'embauche de trois personnes, principalement impliquées dans l'administration médicale et l'analyse de données. Compte tenu de cette expérience très positive, nous envisageons d'élargir encore davantage ce partenariat.



Nombre d'heures de formation suivies

**+37 %**  
en 2023 par rapport à 2022

**68 %**

des collaborateurs ont déjà suivi la formation de base en DE&I



Heures de formation FSMA

**+35 %**  
en 2023 par rapport à 2022

2

**Nous misons sur les talents grâce à la Gestion des talents, à la promotion de la mobilité interne et à une offre de formation étendue.**

Un trajet de Gestion des talents doit nous permettre de disposer des compétences adéquates pour les besoins futurs grâce au feedback, à la détection des talents et aux formations ciblées. À cette fin, nous avons sélectionné un outil de soutien qui nous permettra de poursuivre le déploiement de cette politique en 2024.

Pour soutenir nos managers, qui jouent un rôle clé dans la gestion des talents, nous avons lancé Managers@work. Il s'agit de courtes sessions pratiques au cours desquelles sont explorés des sujets sélectionnés par les managers et l'équipe des Ressources humaines.

Career Compass fournit quant à lui une vue d'ensemble de tous les postes et de toutes les descriptions de fonction au sein de notre entreprise. Nous bénéficions ainsi d'une vue à 360° de toutes les compétences nécessaires à notre croissance. En ligne avec cette démarche, nous avons élargi notre offre de formations.

Enfin, nous accordons également une attention particulière à notre environnement de travail, c'est pourquoi un sondage a été réalisé par un partenaire externe. 68 % de nos collègues ont répondu à une enquête sur l'organisation du lieu de travail. En 2024, nous évaluerons les étapes suivantes et continuerons à y travailler.

3

### Nous portons une attention particulière au bien-être psychosocial et à la santé physique.

Afin de veiller au bien-être psychosocial de nos collaborateurs, nous avons notamment élargi l'équipe de personnes de confiance, qui est passée de deux à cinq membres. Ces nouvelles personnes de confiance ont suivi un trajet de formation intensif chez un partenaire extérieur.

Conformément à la nouvelle législation, nous avons également révisé notre politique de santé : des thèmes tels que la prévention, l'incapacité de travail et la reprise du travail ont été développés de manière détaillée.

Plan B (notre plan Employee Benefits moderne concernant l'hospitalisation, la pension, l'incapacité de travail et le décès) a été élargi pour devenir un full ambulant plan, ce qui nous permet de maximiser le soutien à la santé mentale et physique de nos collaborateurs et de les soulager financièrement.

Ont été ajoutés au Plan B : les soins dentaires et oculaires, y compris les services optionnels BloomUp et Doktr.

BloomUp propose un soutien psychologique en ligne, tandis que Doktr propose des consultations médicales à distance.

#### Yoga le lundi et le jeudi

Pendant les mois d'hiver, les collaborateurs peuvent suivre un cours de yoga au bureau le lundi et le jeudi midi.

#### Vanbreda dans les Ardennes flamandes

Chaque année, Vanbreda organise une journée familiale. En 2023, celle-ci s'est déroulée dans les Ardennes flamandes, où les collègues ont pu suivre à leur guise divers itinéraires de randonnée et de vélo. Sous un soleil radieux, la journée s'est terminée par un barbecue convivial.

Affilié à BloomUp  
et Doktr

**52**  
collaborateurs

En 2023,

**121**  
formations

lancées autour de la Santé  
(Force mentale, Mindfulness, Respiration,  
Ergonomie, Vitalité...)



“

Le cours de yoga offrait une pause bienvenue dans la journée de travail. On y pratique la souplesse, l'équilibre et le contrôle de sa posture et de ses muscles, mais ce n'est pas là l'essentiel. L'objectif principal est en effet mental : observer ses pensées et, dans le meilleur des cas, les mettre sur pause. Les exercices physiques y contribuent, car ils sont suffisamment stimulants pour vous empêcher de penser à votre prochaine réunion. Il est très agréable de le pratiquer entre collègues.

Notre collègue Joris

”

# Bon pour notre environnement

## Mobilité

### Mobilothèque

En collaboration avec Plus malin vers Anvers (PMVA), nous avons de nouveau organisé la Mobilothèque. 27 collègues ont ainsi choisi un mode de transport alternatif pour tester leur trajet domicile-lieu de travail pendant un mois. Nous avons ainsi constaté une augmentation du nombre de leasings vélo et de l'utilisation de vélos partagés (tous deux possibles via notre plan cafétéria).

## Cyclistes

Pour les trajets domicile-travail à vélo, le nombre de kilomètres parcourus est passé de 173 349 km en 2022 à 214 608 en 2023.

Nous avons également augmenté l'indemnité kilométrique pour les cyclistes, ce qui constitue une incitation supplémentaire, y compris pour les collaborateurs disposant d'une voiture de société.

## Parc automobile

Depuis 2022, nous avons commencé l'électrification de notre parc automobile. Le nombre de voitures électriques et hybrides est passé de 20 % en 2022 à 59 % en 2023, ce qui a permis de réduire de moitié les émissions de CO<sub>2</sub> de notre flotte ! Ce verdissement de notre parc automobile ne fera que s'accroître, puisqu'à partir de 2024, seules des voitures électriques peuvent être commandées.

## Transports en commun

La situation centrale du siège, à moins de 10 minutes à pied des gares d'Anvers-Central et Anvers-Berchem, nous rend très facilement accessibles en transports en commun.

“

Grâce à la Mobilothèque, j'ai pu tester si mon trajet domicile-travail serait plus rapide en vélo électrique qu'en tram ou en voiture. Je n'ai pas gagné de temps, mais j'ai fait plus d'exercice ! En hiver, à cause de la météo, je préfère le tram ou la voiture, mais dès que le soleil apparaît, je remonte en selle.

Notre collègue Dicolet

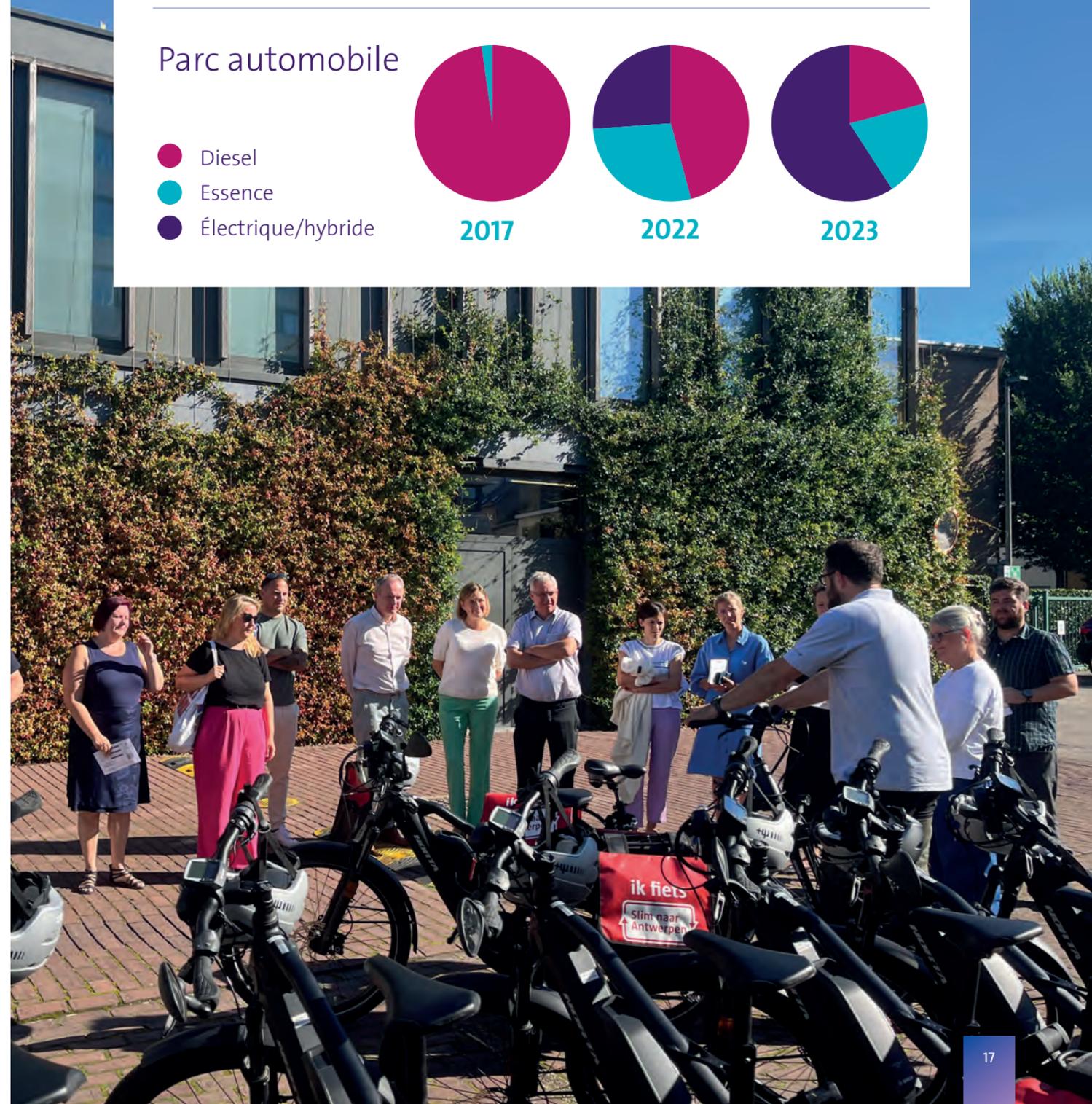
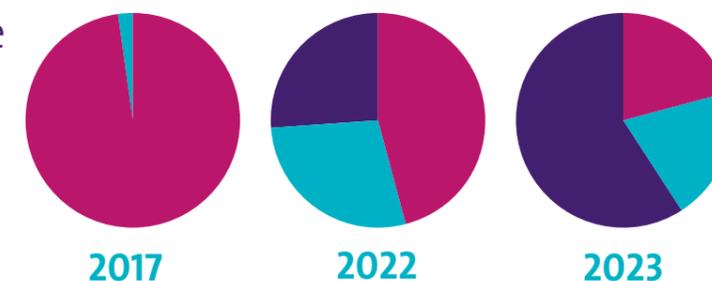
”

Leasings  
**+39 %**  
en 2023  
par rapport  
à 2020

Kilomètres à vélo  
  
**+23 %** **214.608 km**  
en 2023 par rapport à 2022 en 2023  


## Parc automobile

● Diesel  
● Essence  
● Électrique/hybride





### Mesure & plan de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>

Nous surveillons de près l'utilisation de notre parc automobile ainsi que la consommation de gaz et d'électricité, et veillons à ce qu'elles suivent une tendance à la baisse. Selon le dernier audit, nous constatons déjà une belle diminution de la consommation dans le secteur des services publics. Lors des moments de concertation récurrents, nous prenons le pouls de la situation afin de surveiller et d'optimiser les objectifs.

Le plan de réduction de notre empreinte carbone comporte différentes actions :

- Un parc automobile 100 % électrifié d'ici 2028
- Électricité 100 % verte
- Compensation à 100 % des émissions de gaz à effet de serre pour tous nos voyages en avion à partir de 2024

Nous donnons la priorité à la limitation de la consommation d'électricité dans notre siège et notre infrastructure IT. Afin de maîtriser cette consommation énergétique, nous mettons en place les actions suivantes :

- en concertation avec le propriétaire des bâtiments, réaliser un audit énergétique au moins une fois tous les 3 ans afin d'identifier

les améliorations possibles concernant nos locaux (éclairage, chauffage, climatisation...)

- réaliser au moins une fois tous les 3 ans un audit de l'infrastructure IT (informatique, stockage, téléphonie, réseau...)

Sur la base de ces audits, des actions d'amélioration concrètes sont formulées.

Nous nous engageons également à acheter de l'électricité 100 % renouvelable pour tous les usages : locaux, infrastructure informatique, mobilité ...

### Médaille d'argent EcoVadis

En 2023, Vanbreda a été auditée par EcoVadis sur la base de plusieurs critères de développement durable, ce qui nous a valu une médaille d'argent. Non seulement cette évaluation valide et démontre notre engagement en matière de développement durable, mais elle soutient également notre objectif de transparence concernant ces résultats. Nous sommes toujours heureux de répondre aux questions de nos clients et espérons ainsi les inciter à emprunter la même voie durable.

\* EcoVadis aide les entreprises à gérer les risques ESG et à assurer la conformité liée à ces enjeux, ainsi qu'à atteindre leurs objectifs de développement durable.



# Bon pour notre société

“

Younes, un jeune qui a effectué un stage via Boost for Talents :

J'ai apprécié la diversité des tâches, comme l'assistance à l'accueil, les sessions d'écoute des appels entrants d'assurés posant leurs questions. J'ai également suivi quelques formations intéressantes à Vanbreda Academy, notamment sur la robotique, le phishing et la collaboration avec Autimatic.

Au cours de ce stage, j'ai acquis une expérience plus pratique et j'ai directement gagné la confiance de mes collègues. C'était très agréable et je recommanderais l'organisation sans hésiter à d'autres jeunes.

”

## Partenariats structurels

### Boost for Talents

Boost, un programme de la Fondation Roi Baudouin, soutient plus de 800 jeunes dans 9 villes belges. Il permet à des jeunes talentueux issus de milieux socio-économiquement vulnérables de se prendre en main et d'accroître leurs chances de réussite grâce à un accompagnement individuel ou en groupe, du matériel (comme des ordinateurs portables) et un réseau communautaire.

- › Vanbreda a de nouveau organisé une journée annuelle du jury, au cours de laquelle les jeunes pouvaient postuler individuellement pour un trajet de six ans. De plus, nous avons eu le plaisir d'accueillir un Booster pour un stage (février-mars).



“

Marc Van kerckhoven, directeur RH, Marketing et Communication chez Vanbreda Risk & Benefits

J'ai été positivement surpris par les compétences des jeunes en matière de présentation. Ils ont fait preuve d'une grande inspiration et d'un véritable talent pour s'exprimer de manière convaincante. J'ai vu de belles ambitions, qui venaient du cœur. Notre soutien à ce type d'initiatives s'inscrit naturellement dans notre vision de l'entrepreneuriat durable. En tant qu'entreprise en pleine croissance, nous avons besoin de talents. Pouvoir entrer en contact avec des personnes talentueuses de cette manière constitue un pas en avant, non seulement sur le plan sociétal, mais aussi indirectement pour Vanbreda.

”



### YouthStart

Chaque jeune a un rêve. Cependant, le réaliser est plus facile à dire qu'à faire. Mais pas chez YouthStart ! Durant une formation gratuite de 8 jours, l'organisation donne un coup de pouce à des jeunes âgés de 16 à 30 ans non scolarisés et possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire. Ces jeunes se glissent dans la peau d'un entrepreneur et découvrent leurs talents et leurs ambitions. Chez YouthStart, non seulement ils retrouvent confiance en eux, mais ils découvrent également ce qu'ils veulent dans la vie et comment y parvenir.

- › En février 2024, nous avons accueilli pour la première fois une journée de certification YouthStart. Cinq jeunes ayant suivi un trajet de coaching de huit jours chez YouthStart sont venus présenter leur plan d'affaires. Non seulement notre RH et Marketing & Communication Director ainsi qu'un HR Business Partner faisaient partie du jury, mais nos collaborateurs ont également pu assister aux présentations dans l'auditoire.

### Debateville

Debateville favorise la mobilité et la cohésion sociales en enseignant aux jeunes des compétences essentielles par le biais du débat. Grâce à un programme d'expression orale motivant et varié, des adolescents dès l'âge de 10 ans acquièrent les compétences et surtout, l'état d'esprit nécessaires pour donner du poids à leurs paroles. Ils développent ainsi leur confiance en eux, leur aisance verbale et leur esprit critique.

Vanbreda a fait don de la totalité du montant de son action de Noël à Debateville, soit deux fois plus que l'année dernière. Nous souhaitons ainsi les soutenir davantage dans leur recherche de fonds supplémentaires pour les activités qu'ils lanceront prochainement à Borgerhout.



#### Nouvelles initiatives

Lors de la journée d'action YOUCA, un jeune scolarisé s'engage à travailler pendant une journée d'école. Le salaire qu'il ou elle gagne ce jour-là (60 euros) est alloué à des projets de jeunes engagés dans le monde entier.

- En octobre 2023, Vanbreda a accueilli cinq jeunes dans le cadre de la journée d'action YOUCA : ils ont pu passer une journée dans différents départements, accompagnés de plusieurs collaborateurs.



Make-A-Wish exauce les vœux d'enfants gravement malades âgés de 3 à 18 ans. « Si un enfant a véritablement l'espoir de voir son plus grand souhait se réaliser, il peut aussi croire en sa guérison », telle est leur devise.

- En décembre, au lieu de gâter nos collègues avec du chocolat pour la Saint-Nicolas, nous avons fait don de la totalité du montant des achats à Make-A-Wish, ce qui a suscité beaucoup d'enthousiasme parmi nos collègues.

# Bonne gouvernance

## Best Managed Company

En 2023, Vanbreda Risk & Benefits a reçu le prix de l'entreprise Best Managed Company, décerné par un jury composé de Deloitte Private, Econopolis et la KU Leuven, pour la sixième année consécutive. Le programme Best Managed Company récompense les entreprises non cotées qui appliquent des normes professionnelles en termes de performances de l'entreprise, de politique du personnel, mais aussi dans des domaines tels que la numérisation et les nouvelles méthodes de travail. Les Best Managed Companies constituent de solides exemples d'entrepreneuriat résilient et de croissance durable, avec un impact positif durable sur leur propre entreprise comme sur l'avenir de notre économie.

## Une marque employeur forte

En tant qu'employeur prospère et passionnant, nous avons besoin de nouveaux talents année après année. Cependant, notre secteur souffre souvent d'une perception défavorable : les compagnies d'assurances sont souvent considérées comme ennuyeuses et leur visibilité est faible. C'est pourquoi nous avons lancé une marque employeur basée sur un solide trajet préalable. La direction, les managers et les collaborateurs ont été



impliqués au moyen d'ateliers, d'une enquête et de groupes de discussion.

Sur la base de leur input, nos valeurs ont été retravaillées et notre manifeste de marque employeur (Complètement Vanbreda, Complètement vous-même.) a vu le jour. Désormais, nous nous démarquons tant en interne qu'en externe comme l'employeur le plus coloré dans un secteur traditionnellement terne.

## Une infrastructure TIC sûre et performante

Une partie externe a évalué nos processus de gestion TIC et conclu que la maturité de nos processus de sécurité TIC est d'un niveau correct. Plus concrètement, le cadre de sécurité est complet et prend en compte tous les aspects de la sécurité. Nous avons élaboré un plan d'action pour continuer à travailler sur ce point.

## Une communication transparente sur nos efforts en matière de développement durable

Pour la deuxième année consécutive, nos efforts en matière de développement durable ont été soigneusement consignés et communiqués par le biais de divers canaux. Les nombreuses réactions enthousiastes prouvent que cette communication est toujours positivement accueillie, tant en interne qu'en externe.

## Indice des ODD

	3	4	5	9	13	16	17
<b>Être humain</b>							
Diversité, égalité et inclusion			X				
Gestion des talents		X					
Bien-être psychosocial et santé physique	X						
<b>Environnement</b>							
Mobilité					X		
Mesure et plan de réduction des émissions de CO <sub>2</sub>					X		
Médaille d'argent EcoVadis							
EcoVadis Silver Medal						X	
<b>Société</b>							
Boost for Talents							X
Debateville							X
YouthStart							X
Journée d'action Youca							X
Make-A-Wish							X
<b>Bonne gouvernance</b>							
				X		X	

SDG

Objectif des ODD



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être à tout âge.



Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.

SDG

Objectif des ODD



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes.



Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable.

# Conforme aux obligations européennes



L'Europe impose toujours plus d'obligations en matière de durabilité. À partir de 2026, nous ferons rapport chaque année sur l'exercice précédent conformément à la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**.

Cette directive européenne sur le reporting de développement durable se concentre sur l'impact des activités des entreprises dans trois domaines : l'environnement (Environment), les RH et les aspects sociaux (Social) et la gouvernance (Governance).

En 2023, un groupe de travail interne a été créé pour préparer ce reporting. Il a notamment

procédé à une analyse de la portée juridique afin de déterminer le champ d'application de la CSRD pour Unibreda SA et ses entreprises, y compris Vanbreda Risk & Benefits.

Plusieurs entretiens avec nos principales parties prenantes ont également été menés en 2023 afin d'inclure leurs intérêts et enjeux dans notre analyse de double matérialité. Cette analyse de double matérialité sera finalisée en 2024 et constituera le point de départ pour définir plus précisément nos sujets matériels, notre stratégie de développement durable, nos points de données et nos objectifs conformément à la CSRD.

