



Rapport de gestion **2025**

AVANT-PROPOS	5
INFORMATION GÉNÉRALE : LE GROUPE P&V, UN ASSUREUR COOPÉRATIF BELGE	8
1. NOTRE RAISON D'ÊTRE : OFFRIR UNE PROTECTION AU PLUS GRAND NOMBRE.....	8
1.1. les 5 piliers de notre ADN coopératif.....	8
1.2. une autre manière de faire des affaires.....	9
1.3. Un ancrage local fort, mais aussi international.....	10
1.4. Un engagement fort dans le secteur des assurances.....	11
2. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE.....	11
2.1. Notre stratégie en sept axes.....	11
2.2. Nos collaborations et initiatives en matière de durabilité au niveau national et international.....	12
2.3. La création de valeur et d'une chaîne de valeur.....	13
3. NOTRE MODÈLE DE DISTRIBUTION.....	15
4. NOS DISTINCTIONS EN 2025.....	15
4.1. Top Employer 2025.....	15
4.2. Six trophées Decavi pour le Groupe P&V.....	16
5. A L'ÉCOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES.....	17
6. UNE GESTION SAINTE ET DURABLE DES RISQUES.....	18
6.1. Risques de durabilité.....	18
6.2. Processus et systèmes de gestion des risques.....	20
6.3. Approche d'évaluation des risques environnementaux.....	21
6.4. Risques de durabilité plus importants.....	22
PRÉSENTATION DE NOTRE INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ	23
7. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉPARATION.....	23
7.1. Champ d'application du reporting.....	23
8. INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES.....	24
8.1. Horizons.....	24
8.2. Sources d'estimation et incertitude des résultats.....	24
9. PRINCIPES RELATIFS AUX INDICATEURS ET OBJECTIFS.....	25
10. DUE DILIGENCE.....	25
11. ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ.....	26
11.1. Récapitulatif de la CSRD et de l'évaluation de la double matérialité.....	26
11.2. Affinement de double matérialité 2025.....	27
11.3. Liste finale des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) matériels pour 2025 après l'affinement.....	29
11.4. Gestion des impacts, risques et opportunités matériels.....	33
11.5. Objectifs liés à la durabilité.....	34
CLIMAT	34
12. NOS AMBITIONS CLIMATIQUES.....	34
12.1. Préparation à un plan de transition.....	34
12.2. Impacts, risques et opportunités matériels liés au climat.....	35

12.3.	Identification et évaluation des IRO matériels liés au climat	38
12.4.	Gouvernance interne liée à l'atténuation et à l'adaptation aux changements climatiques	42
12.5.	Actions et ressources relatives aux politiques en matière de changement climatique .	44
12.6.	Consommation et mix énergétiques	44
12.7.	Émissions brutes des Scopes 1, 2, 3, et totales de Gaz à effet de serre (GES)	45
13.	TAXINOMIE	56
13.1.	Explications	56
13.2.	Activités d'assurance Non-Vie	58
13.3.	Activités d'investissement	61
SOCIAL	71
14.	NOS COLLABORATEURS	71
14.1.	Notre culture d'entreprise, « Une touche de différence »	71
14.2.	Gouvernance et politiques RH	73
14.3.	À l'écoute de nos salariés	74
14.4.	Lignes de défense proactives	76
14.5.	Bien-être et inclusion	77
14.6.	Nos salariés en chiffres	83
15.	NOTRE IMPACT SOCIÉTAL	91
15.1.	Engagement auprès des communautés	91
15.2.	Objectif et collaboration	91
15.3.	Impact sur les communautés	91
15.4.	Activités liées à la citoyenneté	91
15.5.	Activités liées à l'accès au logement	93
15.6.	Activités liées à la santé et aux pensions	93
15.7.	Activités liées à l'entrepreneuriat coopératif	94
15.8.	Activités liées à l'économie durable	94
15.9.	Conseil des usagers	94
15.10.	Politiques liées a l'impact social	95
16.	CLIENTS ET PARTENAIRES DE DISTRIBUTION	95
16.1.	Mesures de satisfaction	95
16.2.	Autres informations relatives aux clients et partenaires de distribution	96
16.3.	Actions liés à clients et partenaires de distribution	96
GOVERNANCE	97
17.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ORGANES DE GESTION	97
17.1.	Structure de gestion générale	97
17.2.	Rôles et responsabilités spécifiques en matière de durabilité	100
17.3.	Organigramme des principaux rôles et responsabilités en matière de durabilité	101
17.4.	Formation et information des organes de gestion	102
17.5.	Rémunération des organes de gestion	103
18.	DÉONTOLOGIE ET INTÉGRITÉ	104
18.1.	Procédure d'alerte	105
19.	TRAITEMENT DES PLAINTES	106
20.	INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES	107
21.	POSTES SENSIBLES	107

22. POLITIQUE D'ACHAT ET FOURNISSEURS RESPONSABLES	107
23. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA SUBORNATION	108
23.1. Respect des droits de l'homme	108
23.2. Lutte contre la corruption et la subornation	109
23.3. Influence politique et lobbying	110
24. PRATIQUES DE PAIEMENT	112
25. FORMATION DE NOS COLLABORATEURS CONCERNANT LES PRINCIPES ET LA POLITIQUE ...	112
26. INFORMATIONS SPECIFIQUES A L'ENTITE	113
26.1. Données et cybersécurité	113
26.2. Innovation et digitalisation.....	116
26.3. Investissement responsable	117
26.4. Produits et services responsables	123
ANNEXES AU RAPPORT DE DURABILITÉ	126
IRO2 : Exigences de publication dans les normes ESRS couvertes par le rapport de durabilité de l'entreprise	126
MDR-P : Politiques adoptées pour gérer les enjeux matériels liés à la durabilité.....	130
Liste des abréviations	134
RAPPORT FINANCIER	136
27. COMMENTAIRES SUR LES COMPTES STATUTAIRES	136
27.1. Evolution des résultats des affaires et de la situation de la société & description des principaux risques et incertitudes	136
27.2. Événements importants	143
28. EVÈNEMENTS SURVENUS APRÈS LA CLÔTURE DE L'EXERCICE	144
28.1. Circonstances susceptibles d'exercer une influence notable sur le développement de la société.....	144
28.2. Recherche et développement.....	145
28.3. Existence de succursales	145
28.4. Intérêt opposé	145
28.5. Utilisation d'instruments financiers	145
28.6. Justification de l'indépendance et de la compétence en matière de Comptabilité et d'Audit	145
28.7. Caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière	146
28.8. Nombre de parts par classe : nouvelles parts – démission.....	146
28.9. Fonctions extérieures exercées par les administrateurs au 31.12.2025 dans des entités ayant une activité industrielle, commerciale ou financière (hors ASBL et Fondations)148	
29. COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS	150
29.1. Informations financières	150

AVANT-PROPOS

Chère lectrice, Cher lecteur,

Pour la deuxième année consécutive, nous avons travaillé sur un rapport qui n'intègre pas seulement nos performances financières mais également nos engagements et nos actions environnementales, sociétales et de gouvernance.

Ce rapport reflète pleinement notre ambition : continuer à inscrire notre impact sociétal, dans toutes ses dimensions, au centre de notre gestion et de notre stratégie. Fidèles à notre modèle coopératif, nous sommes convaincus que la création de valeur durable s'appuie sur une articulation étroite entre notre performance économique et la manière avec laquelle nous contribuons à la société dans son ensemble.

QUE NOUS APPREND LE RAPPORT 2025 ?

Il met avant tout en évidence la solidité de nos résultats financiers et la poursuite maîtrisée de notre stratégie de croissance. En 2025, le Groupe P&V a enregistré 2,3 milliards d'euros d'encaissement et dégagé un bénéfice de 83,8 millions d'euros. Nous avons également protégé plus de 900 000 particuliers et 174 000 entreprises en Belgique.

Si nos performances témoignent de la solidité de notre modèle économique, le profit ne constitue en aucun cas une finalité. Il représente avant tout un socle indispensable à la pérennité de notre mission : protéger le plus grand nombre et contribuer à une société plus solidaire, en développant des solutions d'assurance accessibles et en phase avec les évolutions de la société.

2025, UNE ANNÉE QUI S'EST INSCRITE DANS LA CONTINUITÉ D'UN ENVIRONNEMENT EXIGEANT

L'année dernière s'inscrit dans un contexte international particulièrement compliqué, marqué par l'incertitude économique, les tensions géopolitiques et l'urgence climatique.

En Europe et en Belgique, les inégalités se creusent. Plus de 1,9 million de Belges (soit 16,5 % de la population) sont aujourd'hui exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Une précarité qui se traduit notamment sur la santé : l'écart d'espérance de vie atteint jusqu'à 9 ans entre les ménages aux statuts socio-économiques les plus hauts et les plus bas.

Dans ce contexte global, le secteur de l'assurance est également confronté à des défis multiples et structurels : un cadre réglementaire toujours plus exigeant, une intensification de la concurrence, une évolution rapide des attentes des clients, ainsi qu'une digitalisation accélérée. À cela s'ajoutent la multiplication et la complexification des risques à couvrir, qui appellent à repenser en permanence nos offres et notre manière d'accompagner les assurés.

Si le secteur des assurances s'est malgré tout bien porté en 2025, ces réalités nous ont toutefois conduits à nous interroger sur notre rôle en tant qu'assureur coopératif et sur la meilleure manière d'accompagner nos collaborateurs, nos clients et nos intermédiaires à travers ces transformations.

2025 FUT DONC UNE ANNÉE DE RÉFLEXION, MAIS SURTOUT UNE ANNÉE D'ACTION

Face à ces enjeux, nous avons fait le choix d'agir en posant des choix structurants, en renforçant nos engagements et en lançant des initiatives concrètes.

NOUS AVONS PLACÉ NOS COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

Nous avons porté une attention particulière au bien-être de nos équipes à travers le déploiement de nombreuses initiatives visant à renforcer l'engagement, l'inclusion et la qualité de vie au travail.

Parmi celles-ci figurent les actions menées par notre communauté Wellbeing & Inclusion, qui réunit aujourd'hui plus de quarante volontaires issus de différents départements. Le groupe de travail Sweet Sixty en est l'un des projets emblématiques. Sa mission : accompagner nos collègues de plus de 59 ans pour qu'ils puissent continuer à travailler avec motivation, reconnaissance et sérénité, dans un contexte où les carrières s'allongent. Cette initiative a par ailleurs remporté un HR Excellence Award 2026 dans la catégorie Best Employers Organisations.

Cette communauté a également permis la mise en place d'une charte DEI (diversité, équité et inclusion), la création d'un espace de tranquillité, le développement d'une offre de restauration plus saine et inclusive, ainsi que diverses initiatives favorisant le mouvement et la connexion entre collaborateurs.

Ces actions s'inscrivent dans une dynamique plus large, qui inclut également le lancement d'une campagne *Employer Branding* à l'échelle nationale, contribuant à renforcer le sentiment d'appartenance au sein de nos équipes.

Et nos efforts semblent porter leurs fruits, puisque le groupe a reçu la certification Top Employer pour la cinquième année consécutive.

NOUS AVONS RENFORCÉ NOTRE RELATION AVEC NOS AGENTS ET NOS COURTIER(S)

Par ailleurs, nous avons poursuivi le renforcement de notre relation avec nos agents et nos courtiers en consolidant nos outils digitaux, avec pour objectif de faciliter l'accompagnement des clients et de recentrer la relation sur l'humain.

En Vie, nos efforts en digitalisation ont été salués par nos courtiers : 90 % d'entre eux se déclarent très satisfaits des outils mis à leur disposition, une tendance également confirmée par une enquête menée par Benthurst en 2025.

NOUS SOMMES RESTÉS ATTENTIFS AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

Nous sommes également restés à l'écoute de nos clients et de l'évolution de leurs besoins, en poursuivant nos efforts pour renforcer l'accessibilité de nos produits et de nos services.

Cette volonté de proposer des solutions en phase avec les réalités sociales et économiques se traduit notamment par le développement de produits répondant à des enjeux sociétaux concrets. À titre d'exemple, lancé en 2024, notre crédit hypothécaire sur 40 ans a connu un essor significatif en 2025, confirmant sa pertinence face aux évolutions de la société. Dans un contexte marqué par la hausse des prix de l'immobilier et les difficultés croissantes d'accès à la propriété, cette solution vise à offrir davantage de flexibilité et d'accessibilité aux Belges.

Et parce que protéger le plus grand nombre implique aussi d'agir en amont, nous avons intensifié nos actions en matière de prévention. À ce titre, nous avons notamment développé Vity, en collaboration avec Solidaris, Cohezio et Multipharma : une application de prévention santé gratuite qui compte aujourd'hui plus de 65 000 utilisateurs actifs.

ET LA SUITE ?

Nous souhaitons poursuivre et surtout renforcer nos engagements. C'est pourquoi nous avons décidé de renforcer notre structure en procédant à deux nominations stratégiques.

En avril 2026, Hilde Vernailen est ainsi devenue présidente de notre Conseil d'administration à temps plein, un rôle qui dépasse celui d'une présidence conventionnelle. Au côté des autres

administrateurs, elle définit l'orientation générale, veille à la stratégie de l'entreprise et supervise son fonctionnement. Mais elle assume également en plus un rôle plus collectif : défendre nos intérêts en tant qu'entreprise coopérative et contribuer au développement de l'écosystème coopératif et de l'économie sociale.

Pour ma part, j'ai pris la direction du Groupe P&V avec pour mission de poursuivre la stratégie définie avec l'ensemble du Comité de direction, de concrétiser les ambitions de croissance du groupe et de relever les défis de transformation auxquels le secteur est confronté, tout en restant totalement aligné avec notre ADN coopératif.

Convaincus que le progrès social et la responsabilité environnementale sont indissociables, nous allons également consacrer les prochains mois à un travail de fond sur la mesure de notre impact sociétal, en collaboration avec le Centre d'Economie Sociale de l'HEC Liège. Notre ambition est claire : mieux comprendre l'impact réel de nos produits afin d'évoluer au plus près des besoins de nos clients et de contribuer au mieux à une société plus solidaire.

Enfin, en 2025, nous avons soumis notre plan de décarbonation à 2035 à la Science Based Targets initiative (SBTi). Aujourd'hui, nous sommes le premier assureur actif en Belgique à voir nos objectifs climatiques validés par cet organisme de référence internationale. Le temps est donc venu de traduire nos ambitions en actions concrètes afin de contribuer, de manière crédible et mesurable, aux objectifs climatiques de l'Accord de Paris.

Les pages qui suivent reviennent en détail sur ces initiatives, leurs résultats et les enseignements que nous en tirons. Elles démontrent, une fois encore, que le modèle coopératif constitue une réponse pertinente, solide et durable aux défis auxquels notre secteur est confronté.

Ces résultats et ces avancées ne constituent toutefois pas un aboutissement. Ils nous rappellent au contraire l'importance de ne pas nous reposer sur nos acquis.

Je tiens enfin à remercier chaleureusement nos coopérateurs, clients, collaborateurs, agents, courtiers et partenaires pour leur engagement et leur confiance. Sans eux, rien de tout cela ne serait possible.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Jeroen Spinoy
CEO, Président du Comité de Direction

INFORMATION GÉNÉRALE : LE GROUPE P&V, UN ASSUREUR COOPÉRATIF BELGE

1. NOTRE RAISON D'ÊTRE : OFFRIR UNE PROTECTION AU PLUS GRAND NOMBRE

La Prévoyance Sociale - rebaptisée Groupe P&V (Prévoyance & Voorzorg) en 1993 - est née en 1907 de la volonté de créer une compagnie d'assurances accessible qui propose à un maximum de personnes une couverture pour les principaux risques liés à leur vie privée ou professionnelle.

Plus d'un siècle après notre création, notre raison d'être est toujours la même : offrir une protection au plus grand nombre en rendant les assurances accessibles et inclusives, et en investissant dans la prévention de manière durable.

Aujourd'hui, grâce à l'implication soutenue de nos collaborateurs, le Groupe P&V est un acteur de référence du marché belge des assurances mais aussi une société coopérative active dans l'économie sociale.

1.1. LES 5 PILIERS DE NOTRE ADN COOPÉRATIF

Notre raison d'être est de protéger le plus grand nombre. Et cette mission se traduit dans les décisions que nous prenons et dans les valeurs que nous partageons avec nos collaborateurs, qui sont au cœur de notre culture d'entreprise.

Chaque jour, nous sommes guidés par les 5 piliers de notre ADN coopératif :

- **Accessibilité** : nous offrons une protection qui répond aux principaux besoins des particuliers, des indépendants, des entreprises et des institutions, aujourd'hui et demain. En permettant l'accès aux assurances au plus grand nombre et en veillant à ce que chacun soit correctement assuré, nous traduisons concrètement notre engagement en faveur d'une société solidaire et durable. Nos solutions d'assurance offertes au juste prix sont simples et transparentes.
- **Inclusivité** : nous concevons des offres d'assurance favorisant la solidarité, en équilibrant les risques entre les différents profils de clients pour garantir une protection au plus grand nombre.
- **Prévention** : nous combinons nos compétences en tant qu'assureur avec les nouvelles technologies pour offrir des réponses novatrices en matière de prévention et de limitation des risques. Nous mobilisons notre expertise pour permettre aux personnes de se prémunir au mieux des aléas de la vie et planifier leur avenir.
- **Durabilité** : notre stratégie et nos actions contribuent au développement de notre entreprise et de la société en général, sur le plan économique, social et environnemental.

- **Implication** : nous sommes reconnus pour l'implication de nos collaborateurs envers les clients et autres parties prenantes.

1.2. UNE AUTRE MANIÈRE DE FAIRE DES AFFAIRES

Les coopératives sont des entreprises guidées par des valeurs et pas exclusivement par le profit. Elles sont détenues et contrôlées par leurs membres de manière démocratique et sur un pied d'égalité pour satisfaire des aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs.

Les coopératives reposent sur les valeurs suivantes : entraide, responsabilité, démocratie, égalité, équité et solidarité. PSH, la société mère du Groupe P&V, veille notamment au respect de ces valeurs. En effet, PSH a obtenu l'agrément de coopérative délivré par le ministre de l'Économie, ce qui garantit qu'elle agit conformément aux valeurs et principes coopératifs.

L'Alliance Coopérative Internationale (ACI), qui réunit, représente et soutient des coopératives du monde entier, a identifié sept principes coopératifs :

1. **Adhésion volontaire et libre** : les coopératives sont ouvertes à toute personne qui souhaite avoir recours à leurs services et qui est disposée à assumer la responsabilité qu'engendre une adhésion, sans aucune discrimination fondée sur le sexe, le statut social, l'origine, les convictions politiques ou religieuses.
2. **Contrôle démocratique par les membres** : ils participent activement à l'élaboration des politiques et à la prise de décision.
3. **Participation économique des membres** : ils contribuent équitablement au capital investi dans leur coopérative et le contrôlent de manière démocratique. Les membres ne perçoivent qu'une rémunération limitée et affectent les excédents financiers au développement de la coopérative, à une redistribution entre les membres en fonction des transactions qu'ils effectuent avec la coopérative (ristourne) et au soutien d'autres activités.
4. **Autonomie et indépendance** : les coopératives fonctionnent de manière autonome : elles appartiennent à leurs membres, qui en gardent le contrôle. Même lorsqu'elles collaborent avec des partenaires externes ou qu'elles recherchent des financements, elles veillent à préserver leur indépendance et à garantir que les décisions importantes restent entre les mains de leurs membres.
5. **Éducation, formation et information** : les coopératives proposent à leurs membres, représentants, gestionnaires et collaborateurs des formations visant à contribuer efficacement au développement de leur coopérative. Elles sensibilisent en outre le grand public, en particulier les jeunes et les décideurs, à la nature et aux avantages de la coopérative.
6. **Collaboration entre coopératives** : les coopératives servent leurs membres le plus efficacement possible. Elles renforcent le mouvement coopératif en collaborant via des structures locales, nationales, régionales et internationales.
7. **Engagement envers la communauté** : les coopératives œuvrent pour le développement durable de leur communauté en adoptant des politiques approuvées par leurs membres.

Le Groupe P&V traduit concrètement ces principes coopératifs dans le fonctionnement de l'entreprise :

- Nous offrons à nos clients, aux membres de notre personnel et à nos agents la possibilité de devenir coopérateurs de l'entreprise grâce à l'acquisition de parts, et de participer ainsi activement au fonctionnement de l'entreprise.
- À côté des instances de gouvernance classiques, nous nous sommes dotés d'un organe d'avis, le Conseil des usagers du Groupe P&V (composé de représentants des coopérateurs, de représentants du personnel et d'acteurs de la société civile), qui remet annuellement un avis sur les activités de l'entreprise vis-à-vis de l'économie sociale et de sa responsabilité sociétale.
- Nos bénéfices sont en grande partie réinvestis dans l'entreprise pour renforcer notre santé financière, améliorer continuellement la qualité de nos produits et services et contribuer au développement du modèle coopératif.
- Nous agissons en toute indépendance et autonomie, c'est-à-dire que nos décisions sont prises librement par nos propres organes de gouvernance, sans influence d'actionnaires externes ou de groupes financiers. Elles sont guidées par nos valeurs et par l'intérêt des parties prenantes de l'entreprise. Nous développons nos activités dans le domaine de l'économie sociale, en donnant priorité aux objectifs sociaux et environnementaux.
- Plus largement, nous sensibilisons les citoyens et la société belge à l'intérêt de l'économie sociale et au modèle coopératif, à travers le soutien à Febecoop. Nous accompagnons d'autres acteurs coopératifs et de l'économie sociale dans leurs activités à travers le soutien financier et la prise de participation. Nous avons par exemple soutenu les nominés au Prix de l'Economie Sociale via des subsides spécifiques.

La composante sociale du développement durable est dans notre ADN. Nous avons toujours réinvesti une partie de nos bénéfices dans des projets répondant aux besoins de la société, et nous entendons poursuivre en ce sens.

1.3. UN ANCRAGE LOCAL FORT, MAIS AUSSI INTERNATIONAL

Dans un paysage financier marqué par des fusions au niveau européen, nous avons conservé, tout au long de notre histoire, notre indépendance et notre spécificité d'assureur coopératif belge. Grâce à notre focalisation exclusive sur la Belgique, nous connaissons parfaitement le marché national. Cet ancrage local nous permet de garantir la constance nécessaire à nos clients, à nos intermédiaires et à nos collaborateurs.

Bien que nous nous concentrions entièrement sur le marché belge et que toutes nos décisions soient prises ici, nous avons cependant joué, tout au long de notre histoire, un rôle de pionnier dans la collaboration européenne et mondiale entre assureurs coopératifs et mutualistes.

Nous participons activement à la mise en place de partenariats européens et mondiaux à travers les fédérations telles qu'Euresa, Amice et ICMIF, où nous continuons à jouer un rôle actif. Les assureurs coopératifs et mutualistes y collaborent afin de renforcer leur position sur leurs marchés respectifs et, plus généralement, de contribuer au développement du secteur.

1.4. UN ENGAGEMENT FORT DANS LE SECTEUR DES ASSURANCES

En Belgique également, nous nous engageons fortement dans le développement du secteur des assurances, avec pour objectif une meilleure protection des clients et une assurabilité élargie de divers risques. Bon nombre de nos collaborateurs sont, par exemple, actifs dans différentes fédérations, tels que :

- **Assuralia** : Assuralia est l'Union professionnelle des Entreprises d'assurances et représente pratiquement toutes les entreprises d'assurances belges et étrangères actives sur le marché belge. Cette fédération a été créée il y a un peu plus de 100 ans. Le monde a certes profondément changé depuis, mais la mission principale d'Assuralia est restée la même : unir les assureurs et les soutenir pour qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et créer une dynamique positive au sein de la société.
- **Brocom** : Brocom est une plateforme de marketing sur laquelle collaborent des fédérations de courtiers (FVF et Feprabel), ainsi que la plupart des compagnies d'assurances belges. Sa mission principale est la promotion du canal courtage.
- **Le Cercle Royal des Assureurs de Belgique (CRAB)** : Le CRAB s'est donné pour objectif d'être un forum majeur dédié au secteur des assurances belge. Il accueille tous les acteurs du secteur via l'adhésion et encourage les relations conviviales et professionnelles entre ses membres à tout moment.
- **L'UAAM** : L'UAAM est l'Union des Associations d'Assurance Mutuelle, des Sociétés Coopératives d'Assurance et des Sociétés d'Assurance participant de la Philosophie mutualiste. L'UAAM est une association sans but lucratif qui regroupe des mutuelles et coopératives d'assurance. L'ASBL a été fondée en 1971 et regroupe aujourd'hui 10 mutuelles et coopératives d'assurance belges.

2. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE

2.1. NOTRE STRATÉGIE EN SEPT AXES

« La durabilité, ou développement durable, est un développement qui répond aux besoins actuels sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins » - citation de Madame Gro Harlem Brundtland, Première ministre norvégienne (1987).

Une approche complémentaire du développement durable consiste à maintenir l'équilibre entre les trois P (People, Planet, Profit) et est souvent complétée par les deux derniers P, à savoir Peace & Partnerships.

Nous avons une mission et une vision en adéquation avec notre raison d'être, et nous contribuons à la création d'un monde plus sûr, plus solidaire et plus inclusif.

Pour concrétiser notre mission et notre vision, nous avons développé une stratégie qui repose sur sept axes, soutenus par six facilitateurs.



Les six facilitateurs sont :

1. Notre gouvernance
2. Notre culture d'entreprise
3. Notre architecture IT
4. Notre excellence opérationnelle
5. Notre pilotage financier
6. Notre gestion des risques

Nous intégrons le développement durable au cœur de nos activités à travers quatre piliers transversaux. Ces piliers alimentent directement notre stratégie et renforcent notre engagement à construire un avenir plus responsable et inclusif.

- **Pilier 1 :** Renforcer notre ADN d'inclusion et l'intégrer à notre politique HR, aux communautés locales concernées, aux produits d'assurance et à nos partenaires de distribution.
- **Pilier 2 :** Agir proactivement contre le changement climatique et en limiter l'impact négatif sur l'environnement.
- **Pilier 3 :** Prendre des décisions d'investissement conformes à notre ADN pour réaliser des initiatives ayant un impact positif.
- **Pilier 4 :** Veiller à la prise de responsabilité et à une communication crédible pour atteindre nos objectifs en matière de développement durable.

2.2. NOS COLLABORATIONS ET INITIATIVES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL

Pour hisser nos ambitions en matière de durabilité au niveau supérieur, nous participons à différentes collaborations et initiatives (inter)nationales. Ces partenariats nous permettent d'apprendre, d'évoluer et d'innover en matière de durabilité.

Nous sommes signataires de deux initiatives internationales importantes : le Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact -UN GC-) et les Principes pour une assurance responsable des Nations unies (Principles for Sustainable Insurance -UN PSI-).

- Le Pacte mondial des Nations unies (UN GC) est une initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à mener leurs activités de manière durable et socialement responsable. En participant à l'UN GC, nous nous engageons à respecter dix principes liés aux droits de l'homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.
- Les Principes pour une assurance responsable des Nations unies (UN PSI) sont une initiative des Nations Unies. Ils se concentrent spécifiquement sur le secteur des assurances et établissent des directives pour intégrer les enjeux ESG dans les activités clés des assureurs. En adhérant à l'UN PSI, le Groupe P&V peut développer ses ambitions en matière de durabilité en partageant les meilleures pratiques et en collaborant avec d'autres assureurs du monde entier.

Nous sommes également signataires des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UN PRI). Cette initiative vise à promouvoir l'intégration des facteurs ESG dans les décisions d'investissement et les pratiques de propriété. En participant à l'UN PRI, nous nous engageons à respecter six principes visant à promouvoir l'investissement responsable. Vous trouverez de plus amples informations sur notre politique d'investissement dans le chapitre « Investissements responsables ».

Au niveau national, nous sommes activement affiliés à The Shift, un réseau belge dédié au développement durable qui rassemble des entreprises, des ONG et des instances publiques en vue de promouvoir le développement durable. The Shift propose une plateforme de partage de connaissances et de collaboration, permettant au Groupe P&V d'accéder aux dernières idées et innovations en matière de durabilité.

Impact Finance Belgium (IFB) est un autre partenaire majeur du Groupe P&V. Il vise à augmenter l'impact du capital en Belgique, en mobilisant des investissements qui poursuivent à la fois des objectifs sociaux et environnementaux. La collaboration avec IFB permet au Groupe P&V de pérenniser son portefeuille d'investissements et de contribuer au financement de projets ayant un impact positif sur la société et l'environnement.

En outre, nous sommes activement impliqués dans Wo.Men in Finance, une initiative qui promeut la diversité des genres et l'inclusion dans le secteur financier. En faisant partie de Wo.Men in Finance, nous nous engageons pour une culture de travail inclusive et contribuons à l'autonomisation des femmes dans le secteur financier.

Nous entretenons également des échanges avec Euresa et l'International Cooperative and Mutual Insurance Federation (ICMIF) et leurs membres respectifs. Euresa est un réseau d'assureurs coopératifs européens axé sur la collaboration et le partage de connaissances, notamment en matière de durabilité. L'ICMIF est une organisation internationale qui soutient les assureurs coopératifs et mutualistes dans leurs propres stratégies et dans la promotion du développement durable.

Ces échanges nous permettent d'apprendre des expériences et des meilleures pratiques d'autres assureurs coopératifs et mutualistes, et de développer ensemble des solutions innovantes pour relever les défis liés à la durabilité.

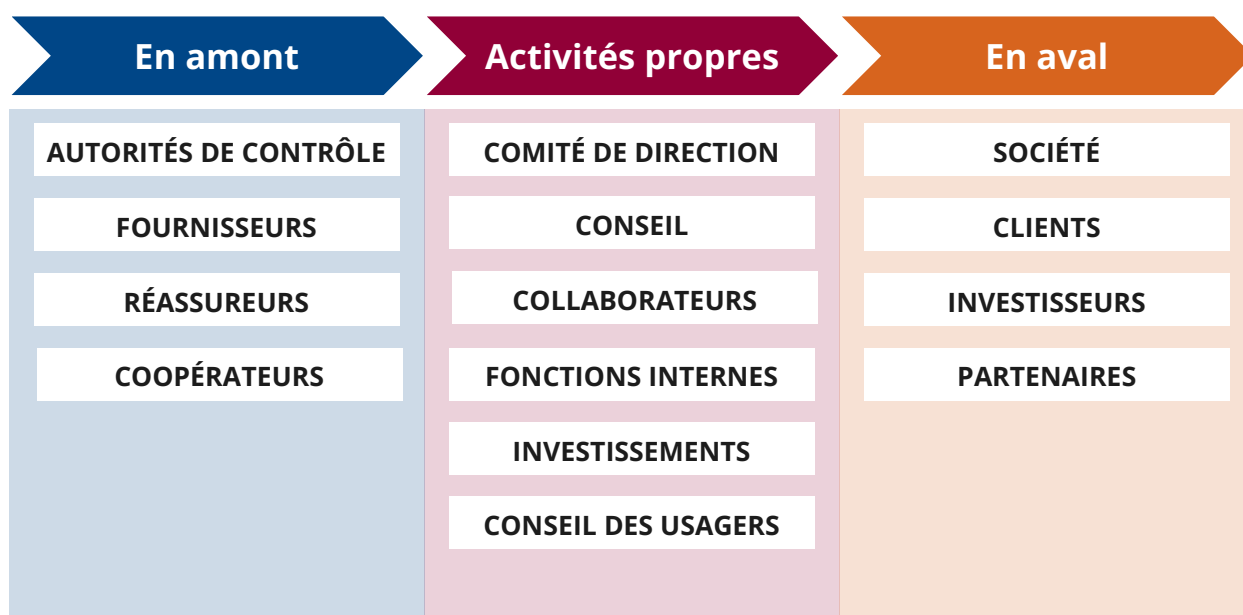
2.3. LA CRÉATION DE VALEUR ET D'UNE CHAÎNE DE VALEUR

La création de valeur pour une compagnie d'assurances peut être définie comme le processus par lequel nous ajoutons de la valeur pour nos clients, nos coopérateurs, nos intermédiaires de

distribution, notre personnel et nos autres parties prenantes, par le biais d'avantages actuels et attendus. Nous créons de la valeur en réalisant notre mission et notre vision. La réalisation de ces objectifs repose sur notre modèle d'affaires, lui-même soutenu par notre chaîne de valeur.

Notre chaîne de valeur, ou « value chain », comprend toutes les activités, ressources et relations que nous utilisons et sur lesquelles nous nous appuyons pour créer nos produits et services, du début à la fin. Cela nous aide à déterminer les parties prenantes que nous devons impliquer lors de l'analyse de double matérialité. La chaîne de valeur se compose de participants à des activités en amont et en aval liées à notre entreprise.

Dans la portée et les activités décrites ci-dessus, nous avons identifié les acteurs suivants au sein de notre chaîne de valeur :



L'analyse de double matérialité est au cœur de la collecte, du développement et de la sécurisation des contributions de notre chaîne de valeur complète. Nous l'avons réalisée pour la première fois en 2024, afin d'identifier les facteurs financiers et non financiers qui influencent notre création de valeur, et nous l'avons affinée en 2025 afin d'obtenir un regard encore plus précis sur nos impacts matériels, nos risques et nos opportunités.

En outre, nous menons régulièrement des sondages auprès de nos principales parties prenantes par le biais d'enquêtes, d'interviews et de workshops, afin de recueillir un large éventail d'informations.

Les résultats de cette analyse de double matérialité et le retour de nos parties prenantes sont ensuite utilisés pour définir notre orientation stratégique. La manière précise dont nous organisons ces sondages et dont nous intégrons leurs résultats dans notre politique stratégique est abordée en détail dans les chapitres consacrés à la double matérialité.

PARTIES PRENANTES CLÉS

L'identification de nos principales parties prenantes est basée sur les différents acteurs de notre chaîne de valeur (value chain) et sur nos sept axes clés.

Parmi nos principales parties prenantes, nous comptons :

- Nos clients, en ce compris nos courtiers et agents, en qualité de partenaires de distribution, et nos clients finaux
- Nos partenaires
- Nos collaborateurs
- Nos coopérateurs

3. NOTRE MODÈLE DE DISTRIBUTION

Nous offrons des solutions d'assurances aux particuliers, indépendants, institutions et entreprises par le biais de différentes marques et de plusieurs canaux de distribution. Environ 330 agents d'assurances et sous-agents travaillent exclusivement pour la marque commerciale P&V. Plus de 1.400 courtiers en assurances proposent des solutions à leurs clients par l'intermédiaire de la marque commerciale Vivium.

Les intermédiaires professionnels d'assurances jouent un rôle clé dans notre modèle. Nos agents et nos courtiers connaissent nos clients, fournissent les conseils adéquats et offrent un soutien en cas de sinistre.

Pour renforcer la qualité de notre réseau de distribution et répondre au mieux aux attentes de nos clients, nous développons avec nos partenaires des relations fondées sur des principes clairs et cohérents. Ces principes guident notre manière de collaborer au quotidien, d'accompagner nos intermédiaires et de construire un écosystème solide, performant et durable. Ils se déclinent toujours autour de nos 5 piliers :

- **Accessibilité** : nous fournissons aux intermédiaires des outils digitaux performants et un accompagnement adapté pour optimiser le service aux clients.
- **Inclusivité** : nous collaborons avec tous les types de partenaires de distribution pour atteindre les clients-cibles, sans biais ni exclusion.
- **Durabilité** : nous construisons des partenariats solides et durables, fondés sur la confiance mutuelle, des objectifs communs de durabilité et un soutien au développement des affaires.
- **Prévention** : nous fournissons aux courtiers et agents des formations, outils et campagnes axés sur la prévention pour servir proactivement les clients.
- **Implication** : nous encourageons une collaboration étroite avec les partenaires en favorisant des initiatives communes, l'innovation partagée et un retour ('feedback') continu.

4. NOS DISTINCTIONS EN 2025

4.1. TOP EMPLOYER 2025

Le label Top Employer est octroyé par le 'Top Employers Institute', une organisation qui évalue et certifie les pratiques RH des employeurs actifs au niveau belge et international.

Pour cette édition 2025, nous consolidons notre position avec une petite augmentation qui fait passer notre score de 80,78 à 80,90%. Le secteur des compagnies d'assurance belges qui briguent le label enregistre aussi une légère progression par rapport à 2024.

Que trouve-t-on concrètement derrière ces chiffres ?

- Nous enregistrons notre meilleure progression (+ 12,48%) en termes de Diversité, Équité, Inclusion (DEI), grâce notamment à la création de notre communauté Inclusion & Wellbeing, et aux collègues enthousiastes qui, au sein de divers groupes de travail, ont permis la mise en place d'actions concrètes.
- Dans le secteur des assurances, nous faisons mieux que les autres dans les 3 domaines suivants :
 - **Purpose & value** : Comme en 2024, nos comportements sont à l'image de nos valeurs et nous intégrons nos objectifs dans nos pratiques HR.
 - **Work environment** : Nous veillons à assurer de bonnes conditions de travail qui garantissent une expérience positive à nos collaborateurs à travers le travail hybride et la collaboration.
 - **Employer branding** : Nous travaillons avec les membres de notre Ambassadors community pour relayer vers l'extérieur notre Employer Value Proposition (EVP).
- Nos points d'**amélioration** :
 - Malgré notre belle progression en DEI, nos chiffres restent inférieurs à ceux du secteur. En collaboration avec la communauté Inclusion & Wellbeing, nous voulons poursuivre nos efforts en termes d'initiatives DEI. Nous espérons une belle progression en 2026.
 - L'offboarding (procédure lorsqu'un collaborateur/une collaboratrice quitte l'entreprise) reste un point d'attention. Il faudra mieux le structurer et reprendre et intégrer les feedbacks dans nos pratiques et nos process.

4.2. SIX TROPHÉES DECAVI POUR LE GROUPE P&V

Le jeudi 23 octobre, Decavi, organisateur indépendant de formations et d'événements dans le secteur de l'assurance, a décerné ses trophées qui récompensent les meilleurs produits d'assurance vie pour l'année 2025. Nous avons été distingués par deux trophées qui saluent notre capacité d'innovation en assurance vie : l'un pour la meilleure assurance Pension Libre Complémentaire pour Indépendants (PLCI) et l'autre pour l'assurance placement Vivium Selection.

Nous innovons en permanence pour rendre l'assurance accessible au plus grand nombre. Ces dernières années, nous avons introduit diverses solutions intelligentes dans le cadre de nos assurances pension complémentaire, afin de combiner sécurité et rendements potentiels supplémentaires. Ces trophées attestent que le marché reconnaît et valorise ces approches.

En outre, nous avons également reçu un prix pour notre application de prévention santé VITY ainsi qu'un 4^e trophée pour notre projet sociétal *P&V Group Academy* grâce auquel les jeunes qui ont besoin d'un coup de pouce pour débiter leur vie professionnelle peuvent venir réaliser un stage rémunéré au sein du Groupe P&V.

Le fait que notre engagement en matière de prévention et notre implication sociétale soient également récompensés est particulièrement gratifiant.

Decavi nous a également attribué deux trophées en Non-Vie : l'un pour notre assurance moto, saluant la qualité de notre assistance et de nos mesures de prévention ; l'autre pour notre

assurance vie privée, récompensant l'adaptation du produit à de nouveaux modes d'habitat tels que le cohousing et les habitations légères.

5. A L'ÉCOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES

Vous trouverez plus d'informations sur la manière dont nous consultons et impliquons nos parties prenantes dans les chapitres mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Stakeholder	Engagement des parties prenantes	Dans quel chapitre en apprendrez-vous davantage ?
Collaborateurs	Enquête annuelle sur la culture eNPS Management des performances Dialogue via délégation (conseil d'entreprise, CPPT, etc.)	« À l'écoute de nos collaborateurs »
Clients	Mesures annuelles de la satisfaction au moyen du NPS transactionnel et relationnel	« Mesures de satisfaction »
Partenaires	Sélectionner des fournisseurs qui partagent nos valeurs et nos objectifs de durabilité est essentiel pour promouvoir une chaîne d'approvisionnement éthique et durable. Notre politique d'achat est au cœur de cette approche.	« Fournisseurs responsables » « Politique d'achat »
Coopérateurs	Outre une présence active au Conseil d'administration, les coopérateurs institutionnels sont également impliqués dans le Conseil des usagers et dans des projets partagés avec Groupe P&V (tels que Vity ou Quartier des solidarités)	« Conseil des usagers »

6. UNE GESTION SAIN ET DURABLE DES RISQUES

6.1. RISQUES DE DURABILITÉ

6.1.1. Risques environnementaux

Les risques environnementaux sont liés au changement climatique, à la dégradation de l'environnement, à la raréfaction des ressources, ... Ils découlent de la transition et de risques physiques tels que la tarification du carbone, l'évolution des préférences des clients, les catastrophes naturelles, l'élévation du niveau de la mer et bien plus encore. L'utilisation intensive des ressources naturelles conduit à leur épuisement, et provoque : pollution, déforestation, perte de biodiversité, augmentation des coûts, perturbations opérationnelles.

6.1.2. Risques sociaux

Les risques sociaux auxquels nous pouvons être exposés couvrent un large éventail de dimensions humaines, organisationnelles et sociétales, parmi lesquelles :

- **Climat social et dialogue interne** : les risques sociaux peuvent résulter d'un climat social dégradé ou d'un dialogue interne insuffisant, en particulier lorsque les mécanismes de concertation ne fonctionnent plus et ne permettent plus de maintenir un échange constructif.
- **Marché du travail et recrutement** : ils incluent également les risques liés aux tensions grandissantes sur le marché du travail belge, qui rendent le recrutement de certains profils plus difficile et peuvent freiner le développement de l'organisation.
- **Conformité sociale et réglementaire** : les risques sociaux concernent aussi le respect des obligations légales et réglementaires en matière de droit du travail, de bien-être, de prévention et de protection des travailleurs, dont le non-respect peut exposer à des sanctions ou des litiges.
- **Droits humains et chaîne d'approvisionnement** : ils englobent les risques liés à des violations des droits de l'homme, telles que le travail forcé ou le travail des enfants, ou à l'absence de respect de ces principes dans les chaînes d'approvisionnement, pouvant entraîner des impacts juridiques et réputationnels significatifs.
- **Risques psychosociaux** : les risques sociaux couvrent également les risques psychosociaux, tels que le burn-out, le stress, la pression liée aux objectifs ou encore la démotivation, qui peuvent affecter la santé, l'engagement et la performance des collaborateurs.
- **Inclusion, diversité et égalité des chances** : ils incluent aussi les risques associés à l'absence de politiques efficaces en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité des chances, pouvant mener à des discriminations ou à une moindre attractivité comme employeur.
- **Tensions entre objectifs sociaux et environnementaux** : enfin, certains risques apparaissent lorsque des mesures environnementales strictes entraînent des coûts sociaux ou économiques élevés, créant une tension possible entre les

objectifs de durabilité environnementale et les engagements sociaux de notre ADN coopératif.

6.1.3. Risques de gouvernance

Les risques de gouvernance concernent notamment la conformité réglementaire, la gouvernance d'entreprise et la conduite éthique. Le non-respect des réglementations liées aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ainsi que des pratiques telles que la fraude ou la corruption, peuvent entraîner des conséquences juridiques, des pertes financières ou nuire gravement à la réputation.

La structure et le fonctionnement du Conseil d'administration, la protection des droits des actionnaires et la transparence jouent également un rôle essentiel, car ils influencent directement la confiance des investisseurs et les performances de l'entreprise.

6.1.4. Autres risques

Dans le cas où notre entreprise serait exposée à un risque environnemental, social ou de gouvernance (ESG), cela pourrait entraîner des risques supplémentaires :

- **Risques réputationnels** : une gouvernance ESG défaillante peut entraîner une perception négative de l'entreprise, la perte de clients ou des allégations de greenwashing, avec des conséquences directes sur la crédibilité et l'image de marque.
- **Risques d'assurance** : la dualité entre l'objectif d'assurer un maximum de personnes et l'augmentation des risques implique de repenser la tarification ou la souscription des produits et les couvertures de réassurance.
- **Risques financiers** : l'augmentation des coûts, la perte de revenus et la baisse de la valeur des actifs peuvent résulter de la multiplication des catastrophes naturelles aiguës ou encore de nouvelles taxes imposées par le régulateur, comme le prix du carbone, ...
- **Risques opérationnels et stratégiques** : l'évolution technologique et digitale est à la fois un risque et une opportunité. D'une part, elle pourrait renforcer nos compétences internes. D'autre part, elle nécessite des changements profonds de processus et des profils spécifiques qui pourraient être difficiles à trouver. L'essor de l'IA soulève notamment de nombreuses questions et craintes. L'employabilité est également un risque, car le marché de l'emploi est tendu et la perte de la culture d'entreprise peut nuire au groupe. Pour préserver à long terme l'ADN du groupe et anticiper les évolutions climatiques, il est aussi nécessaire de maintenir une balance entre un prix juste et une couverture suffisante.
- **Risques liés aux changements de réglementations** : Les risques liés aux changements de réglementations en matière de durabilité sont mitigés de la manière suivante :
 - Participation à des séminaires organisés par des cabinets d'avocats et par des organismes de formation externes
 - Participation aux groupes de travail sectoriels comme ceux au sein d'Assuralia
 - Inscription aux alertes et newsletters proposées par les cabinets d'avocats

- Mise en place d'un forum juridique ESG qui regroupe les juristes des départements concernés par la réglementation en matière de durabilité, pour discuter des dernières évolutions réglementaires, s'assurer de l'exhaustivité de la réglementation suivie et de l'état d'avancement de la mise en œuvre
- Vérification trimestrielle de l'exhaustivité de la réglementation suivie par le Groupe P&V par un cabinet renommé d'avocats spécialisés

6.2. PROCESSUS ET SYSTÈMES DE GESTION DES RISQUES

Les principales caractéristiques et composantes des processus et systèmes de gestion des risques et de contrôle interne dans le cadre de l'ESG sont les suivantes :

- **Identification et évaluation des risques :** grâce à un processus de double matérialité, des risques significatifs ont été identifiés et évalués pour le groupe. Plus précisément, les risques environnementaux sont analysés au moyen d'*Impact Pathway*, en distinguant les risques de transition et les risques physiques, qu'ils soient aigus ou chroniques. Ces *Impact Pathway* permettent de décrire les mécanismes par lesquels chaque risque se matérialise, ainsi que leurs impacts financiers et stratégiques. En tant qu'assureur belge, le Groupe P&V n'est pas exposé à tous les risques de la même manière. Nous porterons, par exemple, davantage attention aux inondations et tempêtes.
- **Atténuation des risques :** des contrôles internes et des rapports sont mis en place pour atténuer les risques. Par exemple, des traités de réassurance visent à couvrir les catastrophes naturelles en cas d'événement très important mais peu probable. L'examen est effectué sur une base annuelle.
- **Appétence au risque :** elle définit le montant et le type de risques que le Groupe P&V est prêt à accepter dans la poursuite de ses objectifs. Elle reflète la marge de risque acceptable pour l'organisation et guide les processus décisionnels. De plus, une tolérance au risque est définie en ce qui concerne la gouvernance ESG et notre engagement de décarbonation selon SBTi (Science Based Targets initiative).
- **Reporting :** qu'il soit standard ou financier, le reporting est nécessaire pour mesurer nos performances. Celles-ci génèrent des risques et des opportunités en matière de durabilité, qu'il convient d'identifier et de suivre.
- **Engagement des parties prenantes :** des examens et des mises à jour réguliers sont organisés par le biais de comités, de conférences et de formations. Cela garantit que le Groupe P&V reste résilient et responsable.

6.3. APPROCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Les risques environnementaux ont été priorisés dans l'approche et se distinguent de trois manières :

- **Risques physiques aigus** : inondation, tempête de vent, incendie de forêt, canicule, tremblement de terre, grêle, sécheresse
- **Risques physiques chroniques** : augmentation des températures et canicules, élévation du niveau de la mer, pandémie, épidémie
- **Risques de transition** : ils sont liés aux mesures qui sont prises pour faire face à la transition climatique tels que la tarification du carbone, de nouvelles mesures environnementales, l'énergie propre, les technologies vertes, les besoins changeants de nos clients, des litiges ou encore des allégations de greenwashing, avec des conséquences directes sur la crédibilité et l'image de marque.

Tous ces risques ont été évalués en tenant compte de leurs impacts financiers pour l'émetteur ou les investisseurs, et de leurs impacts stratégiques :

- **Impacts financiers** :
 - **Niveau émetteur** : rentabilité, profil de risque accru, actifs échoués et augmentation de la probabilité de défaut
 - **Niveau investisseur** : augmentation du spread de crédit, exigences de fonds propres et dépréciations et impact sur le P&L
- **Impacts stratégiques** : profil de risque plus élevé dans l'appétit pour le risque, évolution de l'offre de produits et des politiques de souscription, révision de la stratégie d'allocation d'actifs (SAA) et exclusion de secteurs particulièrement vulnérables

Sur la base de la méthodologie de la DNB¹ (banque centrale des Pays-Bas), nous évaluons l'exposition au risque de transition sur notre portefeuille, à l'aide du facteur de vulnérabilité de transition (TVF). Avec une cartographie des facteurs de risque définie sur le code NACE (Nomenclature des Activités Economiques), nous pouvons également évaluer la part du portefeuille exposée à chaque risque tel que : carbone direct et indirect, mesures environnementales, juridique, réputation, énergie propre, préférences des clients, pandémies, sécheresses et stress hydrique, incendies de forêt, inondations, etc.

L'évaluation qualitative a porté sur l'ensemble des actifs et passifs en regroupant soit par type d'actif, soit par classe de produit, sans méthodologie de priorisation. L'accent est mis sur l'évaluation quantitative des actions et des obligations d'entreprises. Les obligations d'Etat représentent la part la plus importante du portefeuille, mais aucun impact n'a été calculé lors de l'évaluation précédente faute de méthodologie probante. L'objectif à court terme est de compléter les analyses par les actifs par adresse physique tels que l'immobilier ou les prêts hypothécaires.

¹[201810_nr- 7_-2018-
an_energy_transition_risk_stress_test_for_the_financial_system_of_the_netherlands.pdf](#)

6.4. RISQUES DE DURABILITÉ PLUS IMPORTANTS

L'absence de code NACE (Nomenclature des Activités Economiques) pour les obligations d'Etat réduit le périmètre d'analyse aux obligations d'entreprises, à leurs actions et à leurs prêts. Seul un cinquième de ce périmètre est classé comme « à haut risque » ou « à très haut risque », ce qui signifie que le risque de transition sera important si aucune action n'est prise dans un avenir proche. L'analyse présente quelques défauts dès lors que le code NACE peut manquer de finesse et ne pas refléter les efforts d'une entreprise à adopter une stratégie durable.

Pour les risques financiers, les sensibilités au spread sont couvertes. D'autres stratégies d'atténuation peuvent être introduites dans les décisions d'investissement en fonction de l'appétit au risque. Une approche ciblée spécifique est nécessaire, car nous ne pouvons pas nous appuyer sur une classification comme le code NACE, qui est trop générale. La mise en place de l'outil ESG Manager de MSCI aide à évaluer les risques entreprise par entreprise.

Depuis les inondations de 2021, l'attention publique s'est accrue et cela a permis d'initier l'étude de sensibilité de nos passifs aux risques physiques. L'attention est retombée depuis mais la connaissance de nos risques reste une priorité. Les produits Non-Vie, et plus précisément les assurances incendie et auto, ont été identifiés comme nos principaux risques. En raison de leur localisation physique uniquement en Belgique, ces risques sont plus sujets aux inondations et aux tempêtes que tout autre facteur de risque. Les risques de transition ne sont pas considérés comme significatifs à l'heure actuelle, mais peuvent augmenter dans certains scénarios désordonnés².

Une forme d'atténuation pourrait consister à adapter la tarification et la souscription pour tenir compte des risques environnementaux. Mais cela ne peut se faire au détriment des risques sociaux, et il faut donc trouver un compromis pour ne pas nuire aux personnes qui ont le plus besoin d'être assurées. C'est pourquoi une réduction sur l'assurance habitation est accordée à certains clients particuliers qui réalisent des travaux à caractère durable ou une rénovation complète de leur bien. D'autre part, notre couverture de réassurance est évaluée pour couvrir les catastrophes naturelles et évolue en fonction des derniers événements dans le monde.

Les conclusions des évaluations sont rapportées chaque année dans l'exercice ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) qui est examiné par le Comité de direction et le Conseil d'administration, mais également par le superviseur, la Banque nationale de Belgique (BNB). Le rapport ORSA intègre des analyses de risques telles que la résilience du ratio de solvabilité à des chocs climatiques, l'alignement d'une part de nos actifs avec les Accords de Paris, ... Ces analyses sont soumises et revues par les équipes concernées, ce qui permet de challenger les approches et les résultats obtenus. Le processus est en amélioration constante et une gouvernance plus large se met en place

² [Current initiative 5a - ECB_NGFS_phase_III_scenarios_EIOPA_to_share.pdf](#)

PRÉSENTATION DE NOTRE INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

7. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉPARATION

Le présent rapport répond à notre volonté et notre obligation d'information en matière de durabilité, conformément à la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) et aux normes européennes de reporting de durabilité (European Sustainability Reporting Standards – ESRS). Ces normes ont été transposées en droit belge par la loi du 2 décembre 2024 relative à la publication, par certaines sociétés et groupes, d'informations en matière de durabilité et à l'assurance de ces informations.

C'est la deuxième année que nous publions des informations en conformité avec la directive CSRD et les normes ESRS. Forts de l'expérience acquise en 2024, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer la qualité et la pertinence des données présentées, en affinant nos processus internes et en renforçant la cohérence des informations quantitatives et qualitatives. Nous continuons à nous appuyer sur les guides d'implémentation mis à disposition par le groupe consultatif européen sur l'information financière EFRAG.

Nous publions uniquement les points de données ESRS identifiés comme matériels dans le cadre de l'analyse de double matérialité et obligatoires en vertu des normes.

L'index en annexe précise les informations matérielles et leur emplacement tout au long du rapport, afin de faciliter la consultation et la transparence.

7.1. CHAMP D'APPLICATION DU REPORTING³

Le champ d'application organisationnel de notre information en matière de durabilité couvre l'ensemble des activités du Groupe P&V et de ses filiales. Nous le préparons en conformité avec les états financiers consolidés du Groupe P&V pour l'exercice du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Entité	Intérêt financier	Description
P&V Assurances SC	100%	Compagnie d'assurances
Barsis SC	100%	Portefeuille financier/participation
Financière Botanique SA	100%	Portefeuille financier/participation
Piette & Partners SA	100%	Activités de distribution d'assurances
Private Insurer SA	100%	Compagnie d'assurances
Quartier des Solidarités SC	99,40%	Exploitation d'actifs immobiliers
Vilvo Invest SA	100%	Exploitation d'actifs immobiliers et société financière

³ À noter que la S.C. P&V Previdis et la S.A. Vander Haeghen faisaient partie du périmètre de reporting l'année précédente, mais ne relèvent plus cette année du périmètre de reporting du Groupe P&V.

Les activités de nos filiales ne sont pas incluses dans nos informations qualitatives. Leur exclusion repose sur une analyse de matérialité approfondie, qui montre que leur contribution aux impacts, risques et opportunités en matière de durabilité est très limitée.

Ces entités représentent une part marginale de nos activités en termes de taille, de chiffre d'affaires et d'empreinte opérationnelle. Elles n'exercent pas d'activités susceptibles de générer des impacts significatifs sur les thématiques de durabilité identifiées comme matérielles pour notre groupe.

Nous précisons que cette exclusion concerne uniquement les filiales dont les activités ont été évaluées comme immatérielles au regard des exigences de la CSRD, et ne modifie pas le périmètre global de reporting appliqué au reste du groupe.

La coopérative Multipharma, dans laquelle nous détenons une participation significative, a été prise en considération dans le cadre de notre analyse de durabilité. Son rôle et ses activités ont été intégrés dans l'évaluation de notre chaîne de valeur ainsi que dans l'analyse de nos émissions financées.

8. INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

8.1. HORIZONS

L'horizon à court terme pour les données du rapport de durabilité suit les états financiers. Les horizons à moyen terme (jusqu'à cinq ans) et à long terme (plus de cinq ans) sont alignés sur les définitions de l'analyse de double matérialité.

8.2. SOURCES D'ESTIMATION ET INCERTITUDE DES RÉSULTATS

Nous nous efforçons de communiquer nos données de la manière la plus correcte et la plus précise possible. Pour ce faire, nous utilisons des données de mesure primaires et nous standardisons le calcul de nos émissions à l'aide des facteurs d'émission issus de notre bilan carbone.

Nous nous appuyons sur les principales méthodes de mesure suivantes, conformes aux recommandations du protocole « GHG » sur les gaz à effet de serre (GES) : <https://ghgprotocol.org>. Elles sont :

- Basées sur les dépenses
- Basées sur l'activité
- Hybrides

Toute source potentielle d'incertitude de mesure, d'hypothèses ou d'estimations est décrite dans les principes comptables du point d'information concerné.

9. PRINCIPES RELATIFS AUX INDICATEURS ET OBJECTIFS

Sauf indication contraire dans la section concernée, les principes suivants s'appliquent systématiquement :

- Les méthodologies utilisées ainsi que les hypothèses significatives sont expliquées soit dans la section correspondante, soit dans l'introduction du chapitre.
- Aucun des indicateurs ou objectifs présentés dans cette section n'a fait l'objet d'une validation ou d'une assurance externe autre que l'assurance limitée de de notre réviseur externe (KPMG)
- Chaque indicateur est accompagné d'un libellé clair et d'une définition explicite.
- Les unités de mesure et les devises sont systématiquement précisées.

Cette note générale s'applique à l'ensemble des indicateurs et objectifs présentés dans ce rapport.

10. DUE DILIGENCE

Par due diligence (diligence raisonnable), nous entendons les mesures que nous avons prises pour identifier, prévenir, atténuer et corriger les effets négatifs potentiels et réels. La due diligence renforce nos activités durables et améliore notre gestion des risques.

Vous trouverez plus d'informations ci-dessous :

Éléments clés de la due diligence	Sections du rapport de durabilité
Intégration de la due diligence dans la gouvernance, stratégie et modèle économique	<ul style="list-style-type: none">• Analyse de double matérialité• Rôles et responsabilités spécifiques en matière de durabilité
S'engager avec les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la due diligence	<ul style="list-style-type: none">• Clients et partenaires de distribution• À l'écoute de nos collaborateurs• Fournisseurs responsables• Notre impact sociétal
Identification et évaluation des impacts négatifs	<ul style="list-style-type: none">• Analyse de double matérialité
Suivi de l'efficacité de ces efforts et communication	<ul style="list-style-type: none">• Analyse de double matérialité

11. ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

11.1. RÉCAPITULATIF DE LA CSRD ET DE L'ÉVALUATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

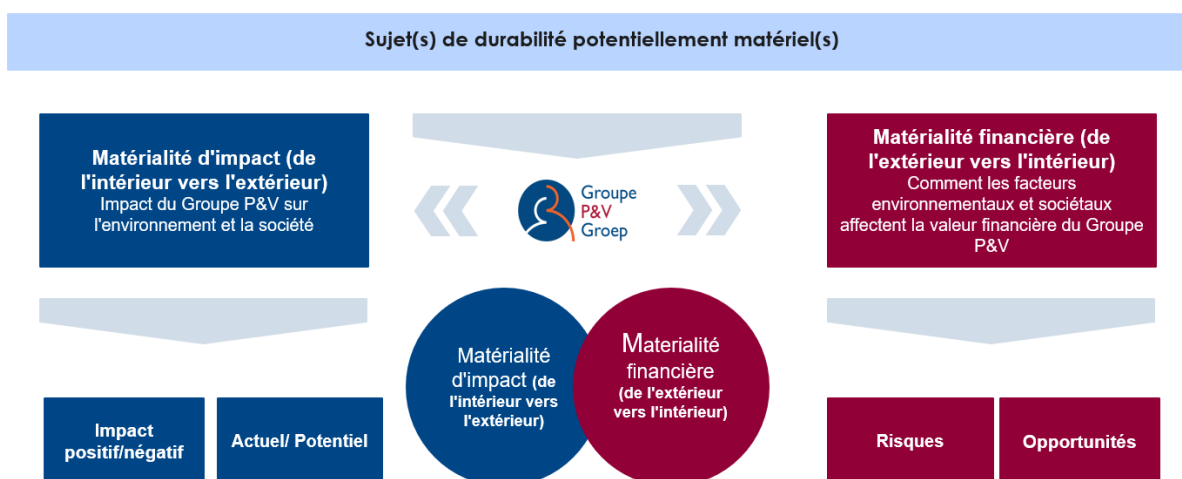
La directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) est une réglementation qui définit comment rendre compte de nos informations non financières, en particulier des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Les normes européennes de reporting de durabilité fournissent des exigences détaillées pour assurer un rapportage conforme à la CSRD. Dans ce cadre, nous sommes tenus de déclarer toutes les informations matérielles conformément aux normes européennes de reporting de durabilité (European Sustainability Reporting Standards – ESRS).

La matérialité fait référence à l'importance ou à la pertinence des informations pour les parties prenantes. Pour déterminer ce qui est matériel, nous réalisons une évaluation de la double matérialité (DMA).

Selon les normes européennes de reporting de durabilité, nous sommes tenus d'inclure des informations couvrant les impacts matériels, les risques et les opportunités que nous avons identifiés à travers un processus rigoureux d'évaluation de la matérialité.

Ce processus d'évaluation respecte les principes de la double matérialité, qui prennent en compte à la fois l'impact de nos activités sur la société et l'environnement, ainsi que l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sur notre performance financière. En intégrant les principes de la double matérialité, nous avons l'obligation d'inclure les impacts, risques et opportunités matériels.



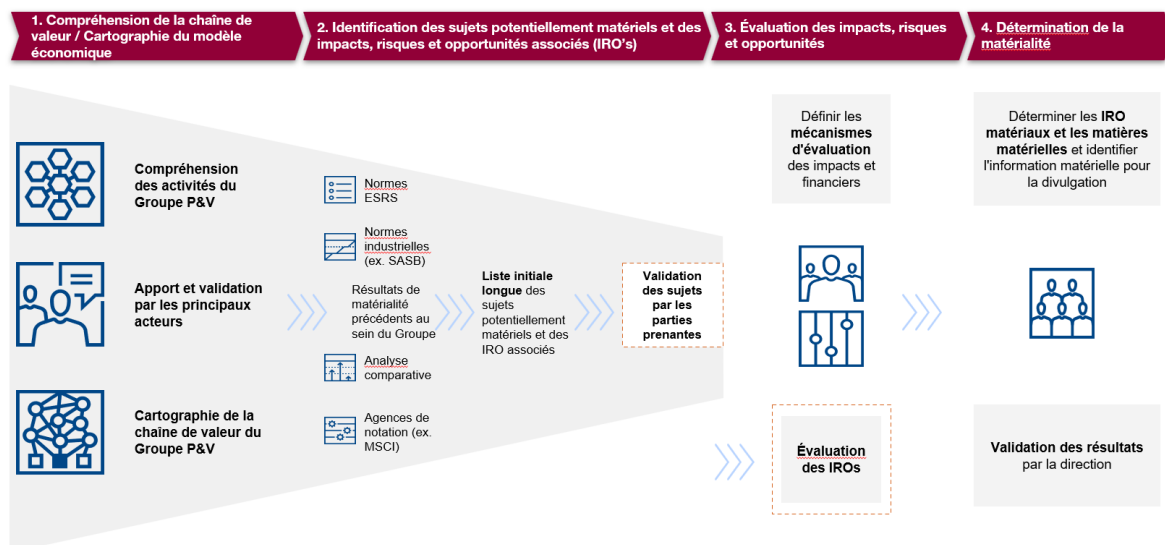
Matérialité d'impact : Cet aspect se concentre sur l'évaluation de l'importance des impacts de l'entreprise sur les personnes ou l'environnement en matière de durabilité. Il met l'accent sur la nécessité de comprendre et d'atténuer les effets potentiellement négatifs de nos opérations sur la société et le monde naturel.

Matérialité financière : Cet aspect considère l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sur la performance financière et les opérations de l'entreprise. Il souligne l'importance de reconnaître les risques et opportunités potentiels liés aux questions de durabilité et leur impact possible sur la gestion des risques et la santé financière de l'entreprise.

Le concept de double matérialité garantit que notre rapportage reflète fidèlement à la fois nos impacts en matière de durabilité et la manière dont les enjeux de durabilité peuvent affecter notre bien-être financier.

L'approche appliquée pour la DMA comprend cinq étapes. Elle vise à partir d'une liste longue de sujets potentiellement matériels et à la réduire progressivement à une liste de sujets matériels, sur la base de la notation des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) sous-jacents.

Approche de la double matérialité



11.2. AFFINEMENT DE DOUBLE MATÉRIALITÉ 2025

En 2025, le Groupe P&V a entrepris un exercice ciblé de raffinement de son évaluation de double matérialité, dans la continuité du travail approfondi réalisé en 2024. Plutôt qu'une mise à jour complète, l'objectif était d'améliorer la précision, la cohérence et la pertinence stratégique des Impacts, Risques et Opportunités (IRO), tout en garantissant un alignement clair avec les exigences de la CSRD et les priorités du Groupe. Cet exercice s'inscrit dans une démarche volontaire et transversale, qui dépasse largement la simple conformité réglementaire et vise à renforcer la qualité du pilotage stratégique et du rapportage de durabilité.

11.2.1. Une démarche structurée, fondée sur la méthodologie 2024

Le processus 2025 repose entièrement sur la méthodologie DMA développée l'année précédente. Cette méthodologie garantit la comparabilité des résultats et la continuité du cadre analytique. Elle comprend l'identification des IRO, leur évaluation selon des critères d'impact et de matérialité financière, leur priorisation et leur intégration dans les processus de gestion et de gouvernance.

L'identification des IRO à affiner s'est appuyée sur l'analyse de la chaîne de valeur établie en 2024, complétée par l'expertise de l'équipe durabilité et des équipes métiers. Cette analyse couvre

l'ensemble de l'écosystème de Groupe P&V : opérations internes, relations d'affaires, produits et services, activités financières, ainsi que les impacts sociétaux et environnementaux. Les IRO sélectionnés pour le raffinement étaient ceux dont la formulation initiale ne reflétait pas suffisamment les nuances stratégiques ou les attentes des parties prenantes.

11.2.2. Un engagement renforcé des parties prenantes

Afin de garantir une compréhension partagée et une évaluation rigoureuse, sept workshops thématiques ont été organisés avec les parties prenantes internes et externes. Ces sessions ont réuni des représentants des ressources humaines, du Facility Management, de l'ALM, de l'Investment Management, du Business Development, de la Sustainability Team, ainsi que des acteurs externes tels que la Fondation P&V et le Conseil des Usagers.

Chaque workshop débutait par un rappel des exigences de la CSRD, du principe de double matérialité et des ESRS, ainsi que de la méthodologie DMA appliquée en 2024. Cette étape garantissait une base commune avant d'aborder l'analyse des IRO. Les participants ont ensuite examiné les IRO proposés, discuté des raffinements suggérés, identifié d'éventuels éléments manquants et attribué des scores selon les critères établis. Un exemple concret de notation était présenté afin d'assurer une compréhension homogène des critères d'évaluation.

À l'issue de chaque session, une version ajustée de la présentation était envoyée aux participants, intégrant leurs commentaires. Cette boucle de validation continue a permis de renforcer la qualité de l'analyse et la légitimité des résultats.

11.2.3. Evaluation

Le scoring des IRO a été réalisé selon la même méthodologie que l'an dernier, sans aucune modification. Les critères de matérialité d'impact (ampleur, portée, irréversibilité) et de matérialité financière (probabilité et magnitude) ont été appliqués de manière systématique. Cette stabilité méthodologique garantit la comparabilité des résultats entre 2024 et 2025.

Les discussions lors des workshops ont permis de clarifier certains IRO, d'en fusionner d'autres et d'en reformuler plusieurs afin de mieux refléter leur portée stratégique. Par exemple, plusieurs impacts liés au climat ont été regroupés pour former un IRO plus cohérent couvrant l'ensemble des actions internes liées à la transition énergétique. De même, certains IRO relatifs aux produits d'assurance ont été déplacés ou fusionnés pour mieux refléter leur lien avec l'innovation, l'accessibilité et la transition climatique.

11.2.4. Une priorisation plus claire et un périmètre affiné

À l'issue du processus, le nombre total d'IRO matériels est passé de 37 à 33. Cette réduction ne reflète pas une diminution des enjeux, mais une consolidation visant à améliorer la lisibilité, la cohérence et la pertinence stratégique du cadre de matérialité. Aucun enjeu matériel n'a été supprimé : les fusions opérées permettent au contraire de mieux articuler les impacts, risques et opportunités sous-jacents.

Cette priorisation affinée renforce la capacité du Groupe à concentrer ses efforts sur les enjeux les plus significatifs, tant en termes d'impact sur la société et l'environnement qu'en termes de risques et opportunités financiers.

11.2.5. Intégration, gouvernance et continuité

Le processus de raffinement a été piloté par une équipe projet transversale, garantissant la cohérence méthodologique, la qualité de la documentation et la conformité aux exigences de la CSRD. Les IRO raffinés constituent désormais la base du rapportage 2025 et alimentent les processus internes de gestion des risques, de planification stratégique, de développement de produits et de pilotage ESG.

Par rapport à 2024, plusieurs évolutions importantes sont à noter :

- une implication accrue des parties prenantes externes,
- une documentation renforcée pour assurer auditabilité et traçabilité,
- une meilleure articulation entre impacts et effets financiers potentiels,
- une consolidation des IRO pour améliorer la clarté du cadre de matérialité.

11.2.6. Un cadre renforcé pour un pilotage éclairé

L'exercice 2025 marque une étape importante dans la maturité du Groupe P&V en matière de durabilité. En affinant les IRO et en renforçant leur alignement avec les priorités stratégiques, le Groupe se dote d'un cadre plus clair, plus robuste et mieux adapté aux attentes des parties prenantes et aux exigences réglementaires. Ce travail constitue une base solide pour un pilotage stratégique éclairé et un rapportage CSRD fiable, cohérent et pertinent.

11.3. LISTE FINALE DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) MATÉRIELS POUR 2025 APRÈS L’AFFINEMENT

Après avoir détaillé le processus d'affinement des IRO, nous présentons ci-dessous la liste des IRO matériels pour l'année 2025.

Cette liste inclut les IRO qui ont été affinés lors de cet exercice ainsi que ceux identifiés comme matériels l'année précédente et qui n'ont pas subi de modifications. Cette approche garantit une vue d'ensemble complète et actualisée des impacts, risques, et opportunités considérés comme matériels pour l'organisation.

Dans le cadre de cet exercice, aucune analyse de “trade-offs” entre IRO matériels n’a été réalisée. Conformément aux exigences de la CSRD, nous préciserons explicitement si de tels arbitrages apparaissent à l’avenir, notamment lorsqu’un impact, un risque ou une opportunité pourrait en atténuer ou en renforcer un autre.

Sujet	Impact, Risque ou Opportunité	IRO
E1. Changement Climatique	Impact positif	Promouvoir la durabilité au sein de nos propres opérations en mobilisant les employés et en améliorant les installations et la chaîne d’approvisionnement afin de soutenir la transition face au changement climatique.

Sujet	Impact, Risque ou Opportunité	IRO
E1. Changement Climatique	Risque	Le Groupe P&V s'expose à un risque réputationnel s'il est perçu comme moins engagé que ses pairs dans la mise en œuvre de mesures d'atténuation du changement climatique.
E1. Changement Climatique	Risque	Pertes financières liées à des investissements dans des entreprises dont la valeur diminue en raison de facteurs climatiques, tels que l'écoblanchiment, l'incapacité à financer leurs plans de transition ou leur exposition à des risques physiques.
E1. Changement Climatique	Risque	Les événements physiques liés au changement climatique peuvent entraîner une augmentation des sinistres, la volatilité des primes et une réduction de l'accessibilité des produits d'assurance, ce qui pourrait affecter la stabilité financière.
E1. Changement Climatique	Opportunité	La hausse de la demande, de la part des clients entreprises, de solutions d'assurance cohérentes avec leurs stratégies climatiques implique que le Groupe P&V s'engage lui aussi dans des objectifs ambitieux en matière de durabilité.
ES. Produits et services d'assurance responsables	Impact positif	Concevoir des solutions d'assurance inclusives, transparentes et accessibles, soutenant l'ensemble des clients – y compris les groupes vulnérables – et développer des produits innovants qui aident les parties prenantes à atténuer le changement climatique tout en garantissant une transition juste.
E1. Changement Climatique	Opportunité	Proposer à nos clients des services dédiés à la gestion des risques liés au changement climatique.
G1. Conduite des affaires	Risque	Les changements dans les réglementations et les exigences peuvent entraîner des coûts et des risques réputationnels.
G1. Conduite des affaires	Impact positif	Des critères de bonne gouvernance et d'éthique sont exigés de nos sous-traitants et fournisseurs, incitant aux bonnes pratiques de gouvernance et d'éthique tout au long de la chaîne de valeur.
G1. Conduite des affaires	Impact positif	Renforcer l'intégrité et la confiance des parties prenantes grâce à l'application cohérente du Code de conduite, en soutenant des pratiques commerciales responsables au-delà de la conformité légale.

Sujet	Impact, Risque ou Opportunité	IRO
S1. Personnel de l'entreprise	Impact négatif	Des conditions insuffisantes en matière de bien-être, de santé et de sécurité pouvant entraîner l'insatisfaction des travailleurs. ⁴
S1. Personnel de l'entreprise	Opportunité	Des opportunités solides d'apprentissage et de développement, combinées à des conditions de travail favorables, améliorent l'engagement des employés, renforcent la marque employeur et améliorent l'attraction et la rétention des talents.
S1. Personnel de l'entreprise	Risque	Les pénuries de talents peuvent entraîner des dysfonctionnements dans les opérations internes.
S1. Personnel de l'entreprise	Risque	Incapacité à développer ou à maintenir une culture d'entreprise en accord avec nos besoins (par exemple, en termes d'innovation ou de changements).
S3. Communautés affectées	Impact positif	Soutenir les besoins et préoccupations des populations locales, y compris la santé mentale, la santé financière, l'éducation et la culture, avec un accent particulier sur les jeunes en situation vulnérable, entraînant l'engagement de la communauté à travers des projets à but non lucratif, en tirant parti de notre réseau pour le renforcement des capacités et les initiatives sociales par le biais de la Fondation P&V.
S3. Communautés affectées	Impact positif	Soutenir les besoins et préoccupations de la population locale en matière de santé financière, d'éducation, de culture, etc., entraînant l'engagement communautaire à travers des projets à but non lucratif et des initiatives sociales par le biais des initiatives de la Coopérative.
S4. Consommateurs et utilisateurs finaux	Opportunité	Promouvoir la prévention auprès des clients. A titre d'exemple, en améliorant l'état de santé de nos assurés via de la prévention, nous pouvons diminuer les sinistres et, par conséquent, avoir une meilleure rentabilité.
S4. Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact positif	Assister suffisamment les assurés et minimiser (en temps opportun) l'impact financier d'événements tels que les maladies, les accidents et les décès.
S4. Consommateurs	Impact positif	Promouvoir une transparence élevée des produits permettant aux clients de comprendre leurs contrats et de bénéficier d'une protection adéquate.

⁴ Cette catégorie couvre l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, qui peuvent tous être potentiellement impactés par ces conditions

Sujet	Impact, Risque ou Opportunité	IRO
et utilisateurs finaux		
S4. Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact positif	Agir en tant que partenaire de confiance pour les assurés en veillant à ce que le parcours client soit un processus fluide et facile. En améliorant la satisfaction des clients et en facilitant leurs interactions, nous renforcerons notre position sur le marché.
S4. Consommateurs et utilisateurs finaux	Opportunité	Exploiter l'analyse des données et la technologie pour offrir des solutions de gestion des risques personnalisées aux consommateurs. Cela peut inclure des outils et des plateformes qui aident les individus à évaluer et à atténuer leurs risques spécifiques, tels que la cybersécurité, le vol d'identité ou les catastrophes naturelles.
ES. Data & Cybersécurité	Impact négatif	Les violations de données et de la vie privée des clients et/ou des tiers entraînent des problèmes de confidentialité.
ES. Data & Cybersécurité	Risque	Les violations de données et de la vie privée des clients et/ou des tiers entraînant des risques réputationnels, réglementaires et commerciaux.
ES. Data & Cybersécurité	Risque	Les attaques de cybersécurité contre le Groupe P&V génèrent des pertes financières effectives.
ES. Data & Cybersécurité	Risque	Des données ESG incohérentes, incorrectes, incomplètes entraînent des risques réglementaires, réputationnels (green-washing) et commerciaux.
ES. Innovation & Digitalisation	Impact positif	Simplifier l'accès aux marques du Groupe P&V pour la souscription, ainsi que pour la déclaration des sinistres.
ES. Innovation & Digitalisation	Risque	L'incapacité à s'adapter aux technologies et solutions changeantes peut dégrader l'expérience client.
ES. Innovation & Digitalisation	Opportunité	Exploiter des processus innovants et adaptables pour stimuler notre position sur le marché et améliorer la satisfaction client.
ES. Produits et services d'assurance responsables	Impact positif	L'accessibilité des services aux personnes ayant des besoins spécifiques, par exemple les personnes handicapées, crée un impact positif pour les personnes vulnérables.
ES. Produits et services d'assurance responsables	Risque	La fourniture de contrats d'assurance abordables aux groupes vulnérables pourrait entraîner des marges plus faibles.

Sujet	Impact, Risque ou Opportunité	IRO
ES. Investissements responsables	Impact positif	L'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les décisions d'investissement génère un impact positif sur l'environnement et la société.
ES. Investissements responsables	Opportunité	Renforcer notre positionnement en tant que partenaire de confiance pour nos clients en matière d'investissements responsables.
ES. Investissements responsables	Risque	L'investissement dans des prêts hypothécaires et dans l'immobilier, qui sont exposés à la fois aux risques physiques et aux risques de transition, peut entraîner des pertes financières.

11.4. GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

Les IRO matériels sont actuellement gérés au sein de chacun des domaines d'activité respectifs, tant directement qu'indirectement.

Nous évaluerons les possibilités d'élaboration d'une politique spécifique qui traitera des impacts actuels et attendus des IRO matériels sur le modèle d'entreprise, la chaîne de valeur, la stratégie et la prise de décision. Nous entendons par là :

- La manière dont les impacts négatifs et positifs matériels de l'entreprise affectent les personnes ou l'environnement (ou, en cas d'impacts potentiels, sont susceptibles de les affecter).
- La manière dont les impacts négatifs et positifs, les risques et les opportunités matériels sont liés à nos écosystèmes, à notre offre de produits, à notre modèle de distribution, et comment ils s'influencent mutuellement.
- Si et comment les impacts découlent de notre stratégie et de notre modèle d'entreprise ou y sont liés.
- Les horizons raisonnablement prévisibles des impacts.
- Si l'entreprise est impliquée dans les impacts matériels en raison de ses activités ou de ses relations d'affaires.
- Les effets actuels et (potentiels) futurs ou financiers des risques et opportunités matériels de l'entreprise à court, moyen et long terme, et leur intégration formelle dans la gestion des risques. À ce stade, aucun effet financier quantifié n'est disponible ; cette information sera communiquée dès qu'elle pourra être établie.
- La manière dont nous développons une compréhension des personnes présentant des caractéristiques particulières ou travaillant dans des contextes spécifiques, et qui peuvent être exposées à un risque accru de préjudice.

- Des informations sur la résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise du Groupe P&V en ce qui concerne sa capacité à gérer les influences et les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles.
- Quelle action est nécessaire et appropriée en réponse à un impact négatif matériel donné, qu'il soit réel ou potentiel.

11.5. OBJECTIFS LIÉS À LA DURABILITÉ

En 2025, nous avons commencé à évaluer notre offre de produits et de services afin de cartographier ceux qui contribuent aux objectifs de durabilité du Groupe P&V. Cette analyse couvre l'ensemble de nos produits d'assurance typiques, en ligne avec notre modèle d'affaires et notre présence exclusivement en Belgique. En fonction des résultats de cette analyse, nous établirons des indicateurs clés de performance (KPI) pour suivre et mesurer concrètement ces contributions.

Les initiatives mentionnées dans les chapitres Clients et partenaires de distribution et Impact social ne font pas partie de l'analyse de matérialité et sont fournies uniquement à titre informatif pour le lecteur.

En outre, le Groupe P&V fournit, en plus des informations sur les IRO matériels, des informations supplémentaires en matière de durabilité afin d'accroître la transparence pour le lecteur.

CLIMAT

12. NOS AMBITIONS CLIMATIQUES

12.1. PRÉPARATION À UN PLAN DE TRANSITION

Le Groupe P&V a pour objectif de suivre les accords de Paris. Pour cela, le Groupe P&V a initié un projet qui a débouché sur un engagement pris en 2024 visant à obtenir une approbation par SBTi d'un plan de décarbonation. Différentes étapes sont prévues pour atteindre cette approbation.

En 2024, nous avons calculé notre empreinte carbone selon le protocole GHG, en cohérence bien sûr avec les exigences de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD).

En 2025, nous avons travaillé à la rédaction de notre plan de décarbonation que nous avons soumis à SBTi en décembre avant la limite possible des 2 ans depuis notre engagement.

Nous sommes optimistes quant à l'approbation de notre plan par SBTi et une fois ce dernier validé, nous rendrons public les différents engagements pris.

12.2. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT

12.2.1. Risques climatiques matériels

Qu'ils soient aigus ou chroniques, les risques physiques impactent à la fois l'actif et le passif, la localisation du risque étant le principal déterminant. L'augmentation de la sévérité et de la fréquence conduit à un risque accru et donc un coût de l'assurance plus élevé, couplé au durcissement des négociations des traités de réassurance.

- **Inondations** : en tant qu'assureur belge, ce risque est important tant pour les inondations pluviales que côtières. Le récent changement de loi est également un signal que les assureurs seront confrontés à des coûts de sinistres potentiellement plus élevés.
- **Vague de chaleur** : elles durent plus longtemps et impactent à la fois la santé des personnes et les entreprises en raison d'une baisse de productivité, voire d'arrêt total de ces dernières.
- **Tempêtes** : en plus des risques ci-dessus, elles entraînent des coûts supplémentaires importants.
- **Elévation de la température** : le risque va de pair avec les vagues de chaleur mais a comme conséquence que des zones géographiques deviennent inhabitables.

	Court terme (2030)	Moyen terme (2050)	Long terme (2100)
Risque physique aigu			
Inondations	Risque élevé	Risque très élevé	Risque très élevé
Tempêtes	Risque élevé	Risque très élevé	Risque très élevé
Vagues de chaleur	Risque moyen	Risque élevé	Risque élevé
Risque physique chronique			
Elévation température	Risque moyen	Risque élevé	Risque élevé

Par le biais de la technologie, de la politique ou d'un changement de comportement, les risques de transition ont un impact sur la rentabilité, avec la nécessité d'augmenter les OPEX (Operating Expenditure - Dépenses de fonctionnement) et les CAPEX (Capital Expenditure - Dépenses d'investissement).

- **Risque politique** : la taxe carbone imposée par l'Union européenne est un élément à prendre en considération car elle impacte les stratégies des entreprises devant se renouveler et faisant face à une augmentation de leurs coûts ou investissements. De façon générale, les mesures environnementales prises au niveau régional, national ou continental, ont un impact direct sur les entreprises.

- **Risque technologique** : la transition forcée pousse les entreprises à se réinventer et à adopter des technologies vertes et durables. Cela amène la recherche à accélérer l'innovation vers ce type de technologie et permet d'atténuer ce type de risque.
- **Risque de réputation** : l'inaction ou le greenwashing peuvent nuire à la réputation d'une entreprise qui sera pénalisée à la fois par le superviseur et les parties prenantes qui pourraient perdre confiance, et choisir un concurrent qui se conforme aux directives et respecte ses engagements.

	Court terme (2030)	Moyen terme (2050)	Long terme (2100)
Risque de transition – politique			
Taxe carbone	Risque élevé	Risque très élevé	Risque très élevé
Mesures environnementales	Risque moyen	Risque élevé	Risque élevé
Risque de transition – technologie			
Perturbation technologique	Risque moyen	Risque élevé	Risque élevé
Risque de transition – marché			
Réputation et marque	Risque moyen	Risque élevé	Risque élevé

12.2.2. Notre résilience

Le changement climatique est une source de risques majeurs. Au sein du Groupe P&V, on évalue les impacts sur les actifs et les passifs qui seront affectés par l'augmentation prévue des phénomènes météorologiques extrêmes, l'intensification des événements chroniques et l'évolution vers une société bas-carbone. L'approche initiale se fait au travers des « Impact Pathway » qui regroupent les différents risques, leurs canaux de transmission, leurs risques stratégiques et risques financiers. Cela donne une cartographie pour chaque classe d'actifs et de passifs regroupés par type de produits. Près de 90% du portefeuille d'actifs sont couverts via les obligations gouvernementales, les crédits hypothécaires, l'immobilier, les obligations d'entreprises et les actions. Seuls le cash, les dépôts et participations ne sont pas considérés au niveau des actifs. Nos actifs sont en grande partie en zone européenne. Pour les passifs, les produits les plus matériels sont considérés à travers une segmentation générique : produits « Save & Invest » et décès/invalidité pour la vie ; incendie, auto-CASCO, RC auto et accidents du travail pour la Non-Vie. Le Groupe P&V opère exclusivement en Belgique pour ses assurances.

Ces « Impacts Pathway » ont amené à une collecte de données quantitatives et qualitatives, incluant des informations historiques et les vulnérabilités actuelles. Des indicateurs appropriés sont sélectionnés pour mesurer les capacités de résilience, telles que les capacités de réassurance, les coûts de sinistres, les probabilités de défauts, les capacités en capitaux, etc. En Non-Vie, l'augmentation de la fréquence et de la gravité des risques physiques se traduira généralement par une augmentation des coûts, de l'incertitude sur la souscription et moins de mitigations par la réassurance. Les indicateurs de stratégies viennent compléter l'analyse en considérant l'appétit au risque, la stratégie d'allocation des actifs et de gestion actifs/passifs, les exclusions, le changement

de tarification et de politique de souscription. Les facteurs politiques ou environnementaux sont intégrés afin de tenir compte d'effets exogènes.

Deux scénarios issus de Network for Greening the Financial System (NGFS) sont considérés pour avoir une vue ordonnée et désordonnée de la transition carbone. Les scénarios sont le « Below 2°C » et la « Delayed Transition » qui sont aussi préconisés par la BNB dans le cadre de stress-test de résilience à un choc climatique.

- Le **scénario ordonné** suppose que les politiques climatiques commencent tôt et sont progressivement plus strictes. Les risques physiques et de transition afférents sont relativement modérés. Le scénario Below 2°C implique une élévation de température inférieure à 2°C, et suppose que la mise en œuvre progressive de ces politiques climatiques conduira à une croissance économique modérée, soutenue par des investissements dans les technologies et infrastructures vertes.
- Le **scénario désordonné** ("Delayed Transition") envisage un risque de transition plus élevé en raison de politiques retardées ou divergentes selon les pays et les secteurs. Par exemple, les prix du carbone devraient augmenter brusquement après une période de retard. Le scénario Delayed Transition implique aussi une élévation de température inférieure à 2 degrés. Il reste néanmoins moins strict que le scénario "Divergent Net Zero" qui s'établit à +1,5 degré.

Les stress-test réalisés, en date du 03/06/2025, couvrent uniquement les actifs suivants : obligations gouvernementales, obligations d'entreprises et actions. L'immobilier et les crédits hypothécaires sont exclus de l'analyse car ils nécessitent une vue géospatiale pour déterminer les risques physiques afférents. Ils sont réalisés avec l'outil ESG Manager de MSCI qui donne soit une dévaluation de valeur d'une obligation d'entreprise ou d'une action, soit un « spread » sur les obligations gouvernementales. Les chocs permettent de déterminer un impact sur le ratio de solvabilité du groupe.

12.2.2.1. Analyse de résilience

Sous le scénario ordonné « Below 2°C », le risque est considéré comme moins important que sous le scénario désordonné « Delayed Transition », car la mise en place directe et progressive des politiques strictes permet d'atténuer le risque de transition et de ne pas aggraver le risque physique en limitant, dans les deux cas, l'élévation de température à maximum 2°C. Le risque réglementaire est considéré comme le plus matériel, par la mise en place d'une taxe carbone et les implications de celle-ci. Les mesures environnementales, qu'elles soient régionales, nationales ou mondiales, auront un impact sur la rentabilité des entreprises et de facto sur l'utilisateur final. Le risque de réputation est aussi un frein pour les entreprises ne se conformant pas assez rapidement aux exigences climatiques.

Dans le paysage belge, les inondations sont un risque important à cause des zones proches de rivières et des zones côtières exposées à l'élévation du niveau de la mer. Les précipitations hivernales en hausse viennent accentuer ces risques. D'autre part, l'élévation de température s'accompagne de vagues de chaleur plus fréquentes et plus intenses qui ont un impact direct sur des populations concentrées en zones urbaines.

Sous ces hypothèses de scénarios, des stress-tests sont réalisés pour analyser la résilience de la solvabilité du groupe à des risques physiques et de transition. L'approche retenue est une projection jusqu'à 2100 des coûts supplémentaires à intégrer dans les actifs. Ces coûts futurs sont ensuite actualisés en un choc sous forme d'une dévaluation des actions et obligations d'entreprises, ou sous forme d'un "spread" à appliquer aux obligations gouvernementales. L'impact

sur le ratio de solvabilité est dans des marges tolérables, et l'analyse ne prend pas en compte l'évolution du « Volatility Adjuster » qui devrait atténuer ces chocs.

12.2.2.2. Horizons

Contrairement à un plan à 3 ans et aux horizons de temps définis au début de ce rapport, la temporalité d'un scénario climatique est accentuée par le long développement d'effets atténuants et la mise en place d'une politique harmonisée pour tous. On considère les temporalités :

- Court terme, inférieur à 10 ans – horizon 2030
- Moyen terme, entre 10 à 30 ans – horizon 2050
- Long terme, entre 30 à 80 ans – horizon 2100

12.2.3. Capacité à ajuster ou adapter la stratégie et le modèle économique au changement climatique

Une révision dynamique de la stratégie d'allocation d'actifs (SAA) est nécessaire pour tenir compte des effets climatiques et surtout des directives ayant un impact sur la rentabilité des entreprises. Cependant, les données historiques montrent qu'il est difficile de différencier ces effets et ce manque de fiabilité rend la tâche ardue. Les critères de souscription et les exclusions s'affinent pour privilégier les secteurs et les entreprises contribuant à un meilleur avenir climatique. Toute cette stratégie est définie par l'appétit au risque qui évolue et permet de refléter au mieux la stratégie du groupe à moyen et long terme.

Pour les passifs, il est nécessaire d'intégrer des variables climatiques et de segmenter par secteur au niveau des tarifications. Il est aussi utile de considérer les bons élèves au sein de secteurs plus polluants, en mettant en place un screening adapté. La souscription évoluera, par exemple pour les assurances incendie, mais la capacité à assurer ne doit pas disparaître au risque de laisser des tranches de la population sur la touche et de contrevenir à l'ADN du groupe. Par l'augmentation de la fréquence et la gravité des sinistres, le risque est accru (avec un coût de l'assurance plus élevé), couplé au fait que les capacités de réassurance seront mises à rude épreuve. D'autres formes de réassurance sont étudiées pour pallier ce problème. Un dernier élément est la prévention qui peut être intégrée dans les produits ou sous forme de conseils.

12.3. IDENTIFICATION ET ÉVALUATION DES IRO MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT

Le processus d'identification débute par une analyse de double matérialité permettant de mettre en lumière les impacts, risques et opportunités auxquels le groupe fait face. L'analyse de risque physique doit passer par des scénarios à élévation de température substantielle (au moins +3 degrés) et aussi par une analyse d'adresse physique.

Dans un premier temps, l'analyse a été conduite sur base des rapports réalisés par des experts tels que le Joint Research Center (JRC) ou encore l'European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA). Le Groupe P&V opérant dans le paysage belge, l'analyse des passifs s'est concentrée sur l'historique connu de catastrophes naturelles, la plus marquante étant les inondations de juillet 2021. Notre exposition aux périls climatiques est étudiée à travers la réassurance, et permet de nous donner une idée des risques prépondérants en incendie et en auto. Pour les actifs, le portefeuille est influencé par les investissements (en obligations gouvernementales et d'entreprises ainsi que les actions) pour lesquels le risque physique varie

fortement selon la localisation. L'immobilier et les crédits hypothécaires ne sont pas dans le scope pour le moment, la collecte des caractéristiques prépondérantes n'est pas structurellement disponible.

12.3.1. Identification des dangers liés au climat et évaluation de l'exposition et de la sensibilité par des scénarios climatiques à fortes émissions

Dans notre analyse de résilience, les risques sont repris avec une temporalité court terme et sous le scénario « Delayed Transition » du Network for Greening the Financial System (NGFS). Les risques physiques y sont repris avec une appréciation de la matérialité selon le type d'investissement ou le type de produit commercialisé.

Résumé des expositions par classe d'actif – Delayed Transition		
	Physique	
	Aigu	Chronique
Prêts hypothécaires	★★★	★★★
Immobilier	★★★	★★☆
Corporate Bonds	★★☆	★★☆
Actions	★★★	★★☆
Obligations	★★★	★★★

Légende

Low ★☆☆

Medium ★☆☆

High ★★★

Pour les actifs, les risques physiques retenus sont majoritairement les inondations, les sécheresses et les tempêtes. Ces derniers auront un impact significatif sur les coûts récurrents et les coûts d'investissements qui augmenteront, allant de pair avec la sévérité et la probabilité d'occurrence de ces événements climatiques. Le risque de perturbation, voire de mise à l'arrêt, de chaînes de production ou d'approvisionnement viendra accentuer les effets d'augmentation de coût et par conséquent de baisse de la rentabilité et des rendements. Les entreprises soumises à des risques hydriques seront d'autant plus impactées en cas de vagues de chaleur persistantes ou d'inondations accrues. Le profil de risque en augmentation amènera à augmenter les exigences en fonds propres et verra croître les détériorations de valeur des actifs.

Résumé des expositions par produit Non-Vie – Delayed Transition		
	Physique	
	Aigu	Chronique
Incendie	★★★	★★☆
Auto - CASCO	★★☆	★★☆
RC AUTO	★★☆	
Accident du travail	★★★	★★☆

Résumé des expositions par produit Vie – Delayed Transition		
	Physique	
	Aigu	Chronique
Décès	★★☆	★★☆
Invalité	★★★	★★☆
Hospitalisation	★★☆	★★☆
Save & Invest	★★☆	★★☆

Légende

Low ★☆☆

Medium ★☆☆

High ★★★

Pour les passifs, les risques d'inondations, de sécheresses et de vagues de chaleur sont retenus pour les produits Vie et Non-Vie. L'augmentation de périodes chaudes peut s'accompagner d'un

risque accru de décès ou d'accidents. Bien que le risque soit souvent concentré sur des populations plus âgées qui ne sont plus assurées par des garanties décès ou invalidité, celui-ci augmente et touche des populations plus jeunes à cause de la pollution de l'air ou de l'augmentation de maladies infectieuses amenées par des moustiques par exemple. Pour les assurances incendies et auto, la localisation est fondamentale. Les risques d'inondations ou de sécheresses sont sujets à une augmentation de fréquence et d'intensité amenant des coûts de sinistres amplifiés ou même des zones géographiques nouvellement touchées par des catastrophes naturelles.

12.3.2. Actifs et activités commerciales exposés et sensibles aux événements de transition

De la même façon que pour les risques physiques, les risques de transition sont étudiés par type d'investissement ou par produit commercialisé. Les actifs et les activités commerciales incompatibles ou nécessitant des efforts importants pour être compatibles avec la transition vers une économie neutre pour le climat n'ont pas été identifiés.

Résumé des expositions par classe d'actif – Delayed Transition					
	Transition				
	Politique	Technologie	Marché	Juridique	Réputation
Prêts hypothécaires	★★★				
Immobilier	★★★		★★☆	★★☆	★★☆
Corporate Bonds	★★★	★★★	★★☆	★★☆	★★★
Actions	★★★	★★★	★★☆	★★☆	★★★
Obligations	★★★				

Légende

Low ★☆☆

Medium ★★☆☆

High ★★★

Pour les actifs, les risques de transition retenus sont le risque politique, technologique et de réputation. L'instauration de la loi carbone et le besoin en énergie verte et propre, amèneront aussi une augmentation des coûts à travers des investissements durables. Bien que la taxe se répercutera sur l'utilisateur final, les entreprises verront leur rendement diminuer et leur profil de risque augmenter. La réputation sera mise à mal pour celles et ceux qui ne se conformeront pas aux bonnes pratiques du marché ou qui finiront par faire du greenwashing. Les sanctions seront dès lors doubles : à la fois financières et réputationnelles.

Résumé des expositions par produit Non-Vie – Delayed Transition		Résumé des expositions par produit Vie – Delayed Transition	
	Transition		Transition
	Politique		Politique
Incendie	★★★	Décès	
Auto - CASCO	★★★	Invalidité	★★☆
RC AUTO	★★☆	Hospitalisation	
Accident du travail	★★☆	Save & Invest	★★☆

Légende

Low ★☆☆

Medium ★★☆☆

High ★★★

Pour les passifs, seul le risque politique est retenu. Pour les produits d'épargne, le gouvernement a la possibilité de limiter les avantages fiscaux des primes versées dans des contrats de 2^e et 3^e pilier aux investissements durables. Ce changement impacterait le choix des consommateurs à s'orienter vers un produit similaire qui permet de bénéficier de l'avantage fiscal et donnerait lieu à

des chutes massives de contrats. La taxe carbone pourrait impacter les contrats d'assurance incendie à travers une augmentation de l'ABEX ou une inflation supplémentaire à prendre en compte. Le changement de loi CatNat est aussi au cœur des préoccupations, car le gouvernement peut décider unilatéralement de modifier les limites légales et imposer aux assureurs d'augmenter leur seuil d'intervention. Pour les assurances auto, l'électrification forcée peut amener une augmentation des primes et des sinistres.

Les scénarios ordonnés et désordonnés du Network for Greening the Financial System (NGFS), limitant l'élévation de température à +2 degrés, ont été appliqués sur notre portefeuille d'actifs (dettes souveraines, actions et obligations d'entreprises). La mise en place progressive des politiques de décarbonation permet d'atténuer les baisses de valeur des actifs par rapport au scénario à transition retardée. L'impact mesuré sur notre ratio de solvabilité et avec une approche d'évènement immédiat permet d'affirmer notre résilience face à ces scénarios. Une analyse avec des scénarios plus extrêmes permettra d'étudier les impacts isolés de risques physiques ou de transition. L'application de ces scénarios à tous les actifs et passifs permettra d'analyser les impacts sur le compte de résultat et d'évaluer la résilience financière du groupe.

12.4. GOUVERNANCE INTERNE LIÉE À L'ATTÉNUATION ET À L'ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

12.4.1. Politique d'investissement durable

La Politique d'investissement durable décrit notre engagement à intégrer les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos décisions d'investissement. Cette politique couvre les impacts, les risques et les opportunités de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique.

Le champ d'application de la Politique d'investissement durable comprend toutes les activités et opérations d'investissement au sein de notre organisation.

Le Chief Investment Officer (CIO), qui relève directement du Chief Financial Officer (CFO), est le cadre supérieur responsable de l'implémentation de cette politique. Le CIO est chargé de superviser l'intégration des facteurs ESG dans nos processus d'investissement.

Les intérêts des principales parties prenantes sont pris en compte dans la formulation de notre Politique d'investissement durable à travers le résultat de l'exercice DMA. Nous prévoyons un examen par an, aligné sur le DMA annuelle, pour nous assurer que les préoccupations et les attentes des parties prenantes sont prises en compte.

La politique est communiquée via les canaux internes à tous les collaborateurs concernés et est disponible sur notre site Web.

12.4.2. ORSA

La politique ORSA décrit le processus ORSA y compris l'objectif et le contenu du rapport annuel, exigé sous la directive Solvabilité II, afin d'évaluer de façon prospective les risques auxquels l'entreprise est exposée et de s'assurer que les mesures d'atténuation sont prises, si nécessaire.

Les objectifs de la politique ORSA sont les suivants :

- Evaluer de manière prospective :
 - Le besoin global de solvabilité, compte tenu du profil de risque et de la stratégie du Groupe P&V
- Le respect permanent des exigences en fonds propres du Groupe P&V et celles concernant les provisions techniques dans le régime SII, compte tenu de son appétence au risque
- Intégrer l'ORSA dans la gestion de l'entreprise, et plus particulièrement dans les décisions stratégiques et les processus tant opérationnels que de gestion, sachant que les enseignements tirés de l'ORSA doivent être pris en compte au moins dans le cadre de la gestion des fonds propres, l'établissement du business plan d'entreprise ainsi que l'élaboration et la conception des produits.
- Identifier tous les risques inhérents aux activités du Groupe P&V, qu'ils aient ou non été inclus dans le calcul des exigences légales de capital de solvabilité et qu'ils soient ou non quantifiables, ainsi que les mesures d'atténuation de ces risques déjà prises et celles prévues dans le plan.
- Décrire de manière générale les méthodes et méthodologies appliquées pour l'évaluation qualitative et quantitative des risques (ex. façon dont les stress tests

sont identifiés), des informations plus détaillées figurant dans des guidelines spécifiques ainsi que dans des notes d'instructions relatives au processus PBO.

- Veiller à ce que le Comité de direction et le Conseil d'administration soient informés de tous les risques matériels auxquels le Groupe P&V est exposé et des mesures d'atténuation principales.
- Evaluer et justifier l'écart éventuel entre le profil de risque de l'entreprise et les hypothèses qui sous-tendent le calcul du SCR selon l'approche standard.

Par ailleurs, le processus ORSA tient compte des changements climatiques, et l'évaluation de ces risques est importante pour définir et mettre en place des actions de mitigation. Deux approches sont implémentées :

- **Approche prospective** : l'évaluation porte sur une situation à court et moyen terme de manière à intégrer, d'une part, les effets des ambitions stratégiques, et d'autre part, l'évolution du profil de risque telle que perçue au moment de l'exercice d'évaluation. Dans certains cas, en fonction des besoins, l'évaluation peut aussi porter sur une situation à long terme (ex. projections à 10 ans), afin de couvrir également les effets des risques liés au changement climatique.
- **Approche « stressée »** : l'évaluation des risques et de la solvabilité s'effectue tant dans des conditions « normales » (i.e. attendues, appelées « scénario de base ») que dans des conditions alternatives plus défavorables ou plus favorables, mais néanmoins plausibles, appelées ci-après « scénarios alternatifs » ou via l'application de stress tests. Ces conditions stressées peuvent porter sur d'autres éléments que les conditions économiques et de marché (par exemple les taux d'intérêt) à savoir l'environnement technologique, politique, écologique (changement climatique), énergétique, etc. et interne au Groupe P&V.

La politique ORSA est approuvée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de direction après avis du Comité d'audit et des risques.

La politique est élaborée en tenant compte des dispositions suivantes :

- La loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurances et de réassurance (dite loi Solvabilité II)
- Le règlement délégué de la directive Solvency II (Delegated Act 2015/35)
- Les circulaires BNB2017_13 du 19 avril 2017, NBB_2019_30 du 03 décembre 2019, et BNB_2022_09 du 23 mars 2022 relatives à l'ORSA
- La circulaire BNB_2025_08 du 17 juin 2025 relative aux « Attentes prudentielles de la Banque nationale de Belgique en matière de système de gouvernance pour le secteur de l'assurance et de la réassurance » ci-après dénommée « la Circulaire gouvernance »
- La circulaire BNB_2017_27 relative aux attentes de la Banque en matière de qualité des données prudentielles et financières communiquées

Les organes de décision et/ou leurs comités spécialisés suivants jouent un rôle actif et sont des acteurs intervenants dans le processus ORSA :

- Le Conseil d'administration
- Le Comité d'audit et des risques

- Le Comité de direction
- Le Comité des risques (financiers et non-financiers)

Ces organes jouent un rôle essentiel dans le cadre de l'ORSA, notamment en orientant la façon dont l'évaluation est effectuée et en remettant en question les résultats.

Leurs missions spécifiques dans cette matière sont décrites dans la Charte de gouvernement d'entreprise. Par ailleurs, l'ensemble des directions intervient dans le processus ORSA.

12.5. ACTIONS ET RESSOURCES RELATIVES AUX POLITIQUES EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le périmètre de nos actions reprend l'ensemble des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, en ligne avec le protocole GHG.

Le projet est piloté par la direction Sustainable Development, avec le support d'une société de consultance spécialisée, et en collaboration avec les représentants des différents départements concernés.

L'ensemble des départements concernés a travaillé tout au long de 2025 afin de déposer en décembre notre plan de décarbonation auprès de SBTi.

En ligne avec la gouvernance de SBTi, nous communiquerons publiquement nos objectifs en 2026 une fois ceux-ci validés par SBTi.

Par la suite, nous communiquerons le résultat de nos actions à travers la publication annuelle de notre déclaration en matière de durabilité dans le rapport annuel intégré.

12.6. CONSOMMATION ET MIX ÉNERGÉTIQUES

Le Groupe P&V n'est pas actif dans un secteur d'activité ayant un impact élevé sur le climat.

Il n'a pas de production d'énergie propre.

Ci-dessous, le tableau montrant la répartition de notre consommation énergétique par source d'énergie. Il s'agit de l'énergie consommée dans les bâtiments occupés par notre personnel, y compris celui des filiales dont nous avons le contrôle opérationnel (Piette & Partners SA et Private Insurer SA).

Ces données sont celles utilisées pour le calcul de notre empreinte carbone, que nous convertissons en MWh à l'aide de facteurs de conversion issus de DEFRA.

Nous avons changé de fournisseur d'électricité pour nos bâtiments opérationnels, et conclu avec le nouveau fournisseur un contrat d'énergie verte. Ceci explique l'évolution constatée entre 2024 et 2025.

	2024	2025
Consommation totale d'énergie fossile (MWh)	9.156 MWh	6.046 MWh
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en%)	77,14%	57,97%
Consommation d'origine nucléaire (MWh)	2.713 MWh	549 MWh
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en%)	22,86%	5,26%
(1) Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.	0 MWh	0 MWh
(2) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh)	0 MWh	3.835 MWh
(3) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	0 MWh	0 MWh
Consommation totale d'énergie renouvelable et à faible teneur en carbone (MWh) (somme de (1) à (3))	0 MWh	3.835 MWh
Part des sources renouvelables et à faible teneur en carbone dans la consommation totale d'énergie (%)	0 MWh	36,77%
Consommation totale d'énergie (MWh)	11.870 MWh	10.430 MWh

12.7. ÉMISSIONS BRUTES DES SCOPES 1, 2, 3, ET TOTALES DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

L'objectif de cette section est de présenter la méthodologie et les résultats de notre bilan carbone réalisé pour 2025.

En réponse aux exigences de la CSRD, il n'y a pas d'instruments contractuels en place pour le Scope 2 des émissions de gaz à effet de serre.

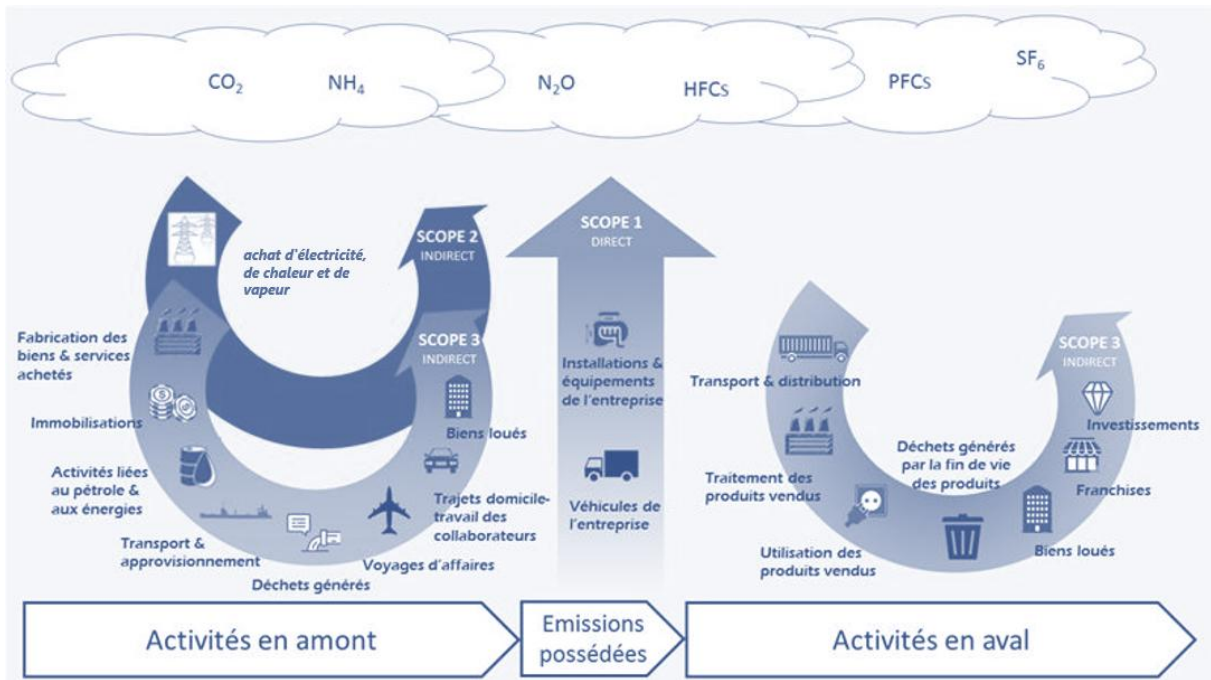
La méthodologie de calcul des émissions est basée sur les éléments suivants :

- GHG Protocol Corporate Standard
- GHG Protocol Scope 2 Guidance
- GHG Protocol Scope 3 Standard
- Le Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) standard A – Financed emissions et standard C – Insurance Associated Emissions

Ce choix a été fait pour s’aligner avec les exigences définies dans la CSRD/Disclosure requirement ERS E1-6.

Les entités du Groupe P&V reprises dans le bilan carbone sont définies dans l’introduction de ce document. Nous avons tenu compte du niveau de participation financière en appliquant un pro rata, si nécessaire.

Le schéma ci-dessous donne un aperçu des éléments à considérer dans le périmètre d’un bilan carbone, où les notions de scope 1, 2 et 3 sont d’usage. Comme on peut le constater, l’ensemble de la chaîne de valeurs de l’entreprise est examiné de bout en bout.



Vu le contexte du Groupe P&V, le type d’émissions considérées pour l’empreinte carbone est décrit dans le tableau ci-dessous.

SCOPE	Catégories du protocole GHG	Inclus/Exclus	Sources à considérer
SCOPE 1	Sources fixes de combustion	Inclus	Combustion de combustibles fossiles dans les bâtiments contrôlés par le Groupe P&V et utilisés pour son personnel (gaz, mazout)

SCOPE	Catégories du protocole GHG	Inclus/Exclus	Sources à considérer
			Consommation du groupe électrogène de secours (diesel)
	Emissions fugitives	Inclus	Fuite de gaz réfrigérant dans les bâtiments contrôlés par le Groupe P&V
	Sources mobiles de combustion	Inclus	Combustion liée aux voitures de société (carte d'essence) Combustion liée aux véhicules opérationnels du Groupe P&V
SCOPE 2	Electricité achetée	Inclus	Emissions liées à la production d'électricité achetée par le Groupe P&V – pour les bâtiments Emissions liées à la production d'électricité achetée par le Groupe P&V – pour les voitures de société
	Chaleur, vapeur ou froid acheté	N/A	Le Groupe P&V n'achète ni chaleur, vapeur ou froid
SCOPE 3	Achats de biens et services	Inclus	Emissions liées aux achats de biens et services par le Groupe P&V
	Biens d'équipement	Inclus	Emissions liées à l'achat de bâtiments, véhicules ou autres actifs soumis à amortissement (émissions enregistrées dans l'année de l'achat)
	Combustibles et activités liées à l'énergie	Inclus	Emissions en amont liées à la consommation d'énergie (extraction, production, transformation, transport de combustibles fossiles ou d'électricité, y compris construction et entretien des centrales)
	Transport et distribution en amont	Inclus	Transport lié à la livraison de biens et services achetés par le Groupe P&V
	Déchets générés par les activités	Inclus	Déchets opérationnels (papier, plastique, déchets organiques, électroniques, etc.) générés dans les bâtiments contrôlés par le Groupe P&V
	Voyages d'affaires	Inclus	Emissions liées aux voyages d'affaires du personnel (en avion, voiture, train, ...)

SCOPE	Catégories du protocole GHG	Inclus/Exclus	Sources à considérer
	Déplacements des employés	Inclus	Emissions liées aux trajets journaliers vers les bâtiments du Groupe P&V (en voiture, train, tram, bus, ...)
	Actifs loués en amont	Inclus	Consommation d'énergie (scope 1+2) des bâtiments loués par le Groupe P&V et utilisés pour son personnel
	Transport et distribution en aval	N/A	Le business modèle du Groupe P&V ne nécessite pas de transport et distribution en aval vers ses clients
	Transformation des produits vendus	N/A	Le Groupe P&V ne produit ni ne vend de produits
	Utilisation des produits vendus	N/A	Le Groupe P&V ne produit ni ne vend de produits
	Traitement de fin de vie des produits vendus	N/A	Le Groupe P&V ne produit ni ne vend de produits
	Actifs loués en aval	Inclus	Consommation d'énergie des bâtiments en propriété du Groupe P&V (mais non occupés par son personnel)
	Franchises	N/A	Le Groupe P&V n'a pas de franchise telle que ce concept est défini dans le protocole standard GHG (GES) pour le scope 3
	Emissions financées	Inclus	Emissions liées au portefeuille d'investissements et associées à l'assurance (PCAF)

Les catégories suivantes ont été exclues du Scope 3, parce que le Groupe P&V ne produit ni ne vend de produits de type :

- Transport et distribution en aval
- Traitement des produits vendus
- Utilisation des produits vendus
- Traitement en fin de vie des produits vendus

Par ailleurs, le Groupe P&V n'a pas inclus les émissions relatives aux agents et intermédiaires dans le calcul, vu que :

- Le Groupe P&V collabore avec des agents et courtiers indépendants, qui distribuent nos produits.

- Le Groupe P&V n'a aucun contrôle sur ces partenaires par le biais des accords contractuels concernant les bâtiments, le parc automobile, etc. Ils peuvent également exercer d'autres activités que la distribution de nos produits.
- Les agents ou courtiers exclusifs ne paient pas de commissions ou de redevances au Groupe P&V en contrepartie du droit de distribuer ses produits.
- La norme Scope 3 du protocole GES précise qu'un franchiseur est une entreprise « qui accorde des licences à d'autres entités pour vendre ou distribuer ses biens ou services contre rémunération, par exemple des redevances pour l'utilisation de marques et d'autres services ».
- Ce principe est confirmé par la SBTi qui oblige à inclure les émissions liées aux franchises ou aux licences si le franchiseur perçoit des rémunérations.

12.7.1. Émissions du Scope 1

	2024	2025
Emissions brutes de GES de scope 1 [tCO ₂ eq]	1.803 tCO ₂ eq	1.443 tCO ₂ eq
Emissions de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en%)	0%	0%

La diminution constatée est essentiellement due au passage progressif de notre flotte de véhicules de société vers des véhicules électriques, ce qui diminue l'utilisation des combustibles fossiles.

Comme prévu par le protocole sur les GES, le schéma pour le Scope 1 n'inclut pas les émissions biogènes de CO₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse. Ces émissions représentent 144 tCO₂eq. Elles ne sont pas incluses dans notre empreinte carbone totale, comme l'indique le protocole sur les GES.

Ces émissions proviennent de la combustion de la biomasse reprise dans le mix énergétique de notre fournisseur d'électricité.

12.7.2. Émissions du Scope 2

	2024	2025
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ eq)	491 tCO ₂ eq	489 tCO ₂ eq
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ eq)	734 tCO ₂ eq	134 tCO ₂ eq

Cette diminution est due au passage à un fournisseur d'électricité verte pour nos bâtiments opérationnels.

12.7.3. Émissions de Scope 3

	2024	2025
Emissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) fondées sur la localisation (tCO2eq)		4.935.247 tCO2eq
Emissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) fondées sur le marché (tCO2eq)	4.504.771 tCO2eq	4.935.231 tCO2eq
3.1 Achats de biens et services	10.634 tCO2eq	8.256 tCO2eq
3.1 Cloud computing et services liés aux centres de données	1.120 tCO2eq	860 tCO2eq
3.2 Biens d'équipement	1.642 tCO2eq	3.006 tCO2eq
3.3 Combustibles et activités liées à l'énergie (fondé sur le marché)	528 tCO2eq	404 tCO2eq
3.3 Combustibles et activités liées à l'énergie (fondé sur la localisation)	-	426 tCO2eq
3.4 Transport et distribution en amont	706 tCO2eq	719 tCO2eq
3.5 Déchets générés par les activités	48 tCO2eq	54 tCO2eq
3.6 Voyages d'affaires	108 tCO2eq	25 tCO2eq
3.7 Déplacements des salariés	596 tCO2eq	590 tCO2eq
3.8 Actifs loués en amont (fondé sur le marché)	76 tCO2eq	79 tCO2eq
3.8 Actifs loués en amont (fondé sur la localisation)	-	77 tCO2eq
3.13 Actifs loués en aval (fondé sur le marché)	4.895 tCO2eq	3.285 tCO2eq
3.13 Actifs loués en aval (fondé sur la localisation)	-	3.283 tCO2eq
3.15 Emissions financées - Emissions associées à l'assurance	72.119 tCO2eq	65.014 tCO2eq
3.15 Emissions financées - Investissements financiers	4.412.300 tCO2eq	4.852.937 tCO2eq

QUELQUES EXPLICATIONS SUR LES ÉVOLUTIONS ENTRE 2025 ET 2024 :

Malgré une légère augmentation de nos achats (cloud computing inclus), les émissions liées à ceux-ci ont diminué de 22% entre 2024 et 2025. Deux facteurs expliquent cette évolution positive :

- La diminution des facteurs d'émissions liés aux différentes natures de biens et services
- Pour la première fois en 2025, nous avons tenu compte de facteurs d'émissions liés à certains de nos fournisseurs plutôt qu'à une moyenne sectorielle ; nous avons pu effectuer ce calcul pour environ 35% de nos achats, compte tenu des informations mises à notre disposition par les fournisseurs. Cette approche conduit à une réduction de 16%, ce qui signifie que ces fournisseurs sont en moyenne plus vertueux que la moyenne du marché.

Concernant les biens d'équipement, l'augmentation est liée à des investissements de rénovation d'un immeuble géré par notre équipe Real Estate.

Pour les actifs loués en aval (nos actifs immobiliers loués à des tiers), l'évolution entre 2024 et 2025 s'explique notamment par le passage à l'électricité verte pour certains immeubles.

Concernant les émissions financées liées à nos investissements, l'augmentation est due principalement à l'inclusion pour la première fois des émissions liées aux fonds investissant en actifs privés (augmentation de 291.998 tCO₂eq) et des émissions liées à la détention de dette sous-souveraine (augmentation de 151.470 tCO₂eq).

Concernant les émissions financées associées à l'assurance, la diminution est due à une amélioration de la méthode utilisée pour calculer les émissions pour l'assurance automobile des particuliers et s'explique principalement par deux facteurs :

- Une distance parcourue moyenne plus faible, basée sur des données belges plus précises (3.533 km/an pour les motos et 14.271 km/an pour tous les autres types de véhicules contre 16.053 km/an en 2024).
- Des facteurs d'émission par kilomètre parcouru adaptés à la motorisation réelle des véhicules (essence, diesel, hybride, électrique), alors que le calcul précédent supposait que tous les véhicules étaient des voitures diesel.

Ces améliorations rendent notre analyse plus représentative de la réalité des émissions liées à nos activités d'assurance automobile des particuliers. Par ailleurs, une grande partie (80%) des émissions a été calculée sur base de données primaires, c'est-à-dire des données disponibles via une facture, un fournisseur (par exemple une facture d'électricité et de gaz pour les émissions d'un bâtiment), ... Le reste, soit environ 20%, a été estimé sur base de facteurs d'émission "standards", en fonction des éléments disponibles (appelés données secondaires comme, par exemple, la surface et le PEB d'un bâtiment). Le degré d'incertitude est très élevé lorsqu'on utilise ces données secondaires.

Ce ratio global 80/20 est lié aux émissions issues des investissements financiers (appelées aussi émissions financées), vu leur poids relatif extrêmement important, ce ratio global masque un ratio de 20/80 pour les autres types d'émissions, qui sont donc essentiellement calculées sur base de données secondaires.

Nous avons calculé les émissions de GES du Scope 3 pour la chaîne de valeur en amont, sur la base d'une estimation des émissions de transport liées à nos achats et aux activités de transport liées au flux d'envoi de nos documents.

Pour les émissions de GES du scope 3 « émissions financées », le Groupe P&V utilise les méthodologies du PCAF pour son portefeuille d'investissement ainsi que pour les Insurance-Associated Émissions (IAE), ou émissions associées à l'assurance.

Pour ces dernières (IAE), bien que le Groupe P&V reconnaisse qu'elles ne font pas partie des frontières minimales du Protocole GHG pour le scope 3 de la catégorie 15 « Investissements », elles sont néanmoins publiées à titre d'information et dans une volonté de transparence compte tenu de la nature des activités d'assurances du Groupe P&V.

Le tableau ci-dessous donne plus de détails sur les émissions financées. Les scores PCAF donnent une bonne idée de la qualité des données – de 1 (excellent) à 5 (faible). L'intensité calculée est une métrique importante, car elle met en évidence les classes d'actifs qui sont le plus pénalisantes pour le bilan carbone. Bien entendu, la composition des positions au sein d'une classe influence très fortement cette intensité.

	Actifs (valeur IFRS)			Emissions financées scope 1+2 (MtCO2e)	Scope 1+2 PCAF score	Emissions financées scope 3 (MtCO2e)	Scope 3 PCAF score	Total émissions financées (MtCO2e)	Intensité (tCO2e/ millions EUR)
	Montant (milliards EUR)	Montant couvert (milliards EUR)	Taux de couverture						
Total	19,2	17,7	92%	1,88		2,97		4,85	
Dettes souveraines	9,0	9,0	100%	1,32	1,8	0,00	N/A	1,32	147
Dettes sous-souveraines	0,5	0,5	100%	0,15	1	0,00	N/A	0,15	283
Actions et obligations d'entreprises cotées	4,7	4,6	98%	0,24	2,1	2,69	3,1	2,92	638
Prêts hypothécaires	2,2	2,2	100%	0,11	3,9	0,00	N/A	0,11	50
Actions et obligations d'entreprises non cotées	2,6	1,4	55%	0,06	4,6	0,28	4,6	0,35	243
Hors scope	0,2								

Le Groupe P&V mesure l'intensité carbone de son portefeuille de dette souveraine conformément à la méthodologie comptable qui repose sur la version actuelle de la norme PCAF Global GHG Accounting and Reporting Standard.

Les émissions incluant l'ATCATF (Affectation des terres, changement d'affectation des terres et foresterie) s'élèvent à 1,32 million de tonnes, sans l'ATCATF elles s'élèvent à 1,44 million de tonnes. La couverture de cette classe d'actif est essentielle pour le Groupe P&V car elle représente une part importante de son actif général, avec 9 milliards d'euros soit 46% des actifs.

Le Groupe P&V n'a pas fixé d'objectif de décarbonation pour la dette souveraine étant donné sa dépendance à la mise en œuvre par chaque pays de son propre plan d'action climatique (Contributions Déterminées au niveau National (CDN)) et les contraintes de liquidité sur le portefeuille du Groupe P&V. L'intensité carbone de ces actifs souverains est de 147 t. eq. CO2/millions EUR et couvre 100% des émetteurs de dette souveraine du Groupe P&V.

La méthodologie de calcul repose sur la version actuelle de la norme PCAF Global GHG Accounting and Reporting Standard et les émissions de GES de Scope 1, c'est-à-dire les émissions liées à la production nationale, telles que définies par la CCNUCC. La source de données relatives aux émissions de GES et au PIB utilisées par le Groupe P&V est MSCI. Dans le cadre de cette approche, l'intensité carbone des actifs souverains du Groupe P&V correspond aux émissions de production (tCO2eq) par PIB ajusté à la parité de pouvoir d'achat (PPA). L'intensité carbone d'un émetteur souverain ne peut pas être directement comparée à celle d'autres classes d'actifs en raison de différences dans l'approche de calcul (EVIC / PIB-PPA).

Pour les actions cotées et les obligations d'entreprises cotées, le Groupe P&V a aussi calculé les émissions de GES financées par les actifs détenus dans son portefeuille.

Pour chaque périmètre d'émissions de GES (Scope 1, 2 et 3), la formule permettant de calculer les émissions financées au niveau du portefeuille suit l'arbre de décision suivant afin de sélectionner une méthodologie de calcul spécifique :

- Méthode 1 appliquée si les données d'émissions rapportées sont disponibles auprès de MSCI et que l'EVIC de l'entreprise est connu. Dans ce cas, la méthode 1a/b de PCAF⁵ est utilisée et le score PCAF de qualité des données est celui rapporté par MSCI.
- Méthode 2 appliquée si les données d'émissions rapportées ne sont pas disponibles, mais que les données EVIC et de revenus sont disponibles. Dans ce cas, la méthode 3a de PCAF⁶ est utilisée, ce qui donne un score PCAF de qualité des données de 4.
- Méthode 3 appliquée si les données d'émissions rapportées et les données EVIC sont manquantes. Dans ce cas, la méthode 3b de PCAF⁷ est utilisée, ce qui donne un score PCAF de qualité des données de 5.

Pour chacune des méthodes, la valeur retenue (à la clôture de l'exercice 2025) est :

- La valeur de marché pour les actions cotées
- La valeur comptable de l'obligation (dans le chef de l'entreprise émettrice de celle-ci) pour les obligations d'entreprises cotées

L'EVIC est définie comme la somme de la capitalisation boursière des actions ordinaires à la fin de l'exercice, de la capitalisation boursière des actions de préférence à la fin de l'exercice et des valeurs comptables de la dette totale et des intérêts minoritaires. Aucune déduction de la

$$\begin{array}{l}
 \text{5 PCAF 1a} \quad \sum_c \frac{\text{Outstanding amount}_c}{\text{EVIC}_c} \times \text{Verified company emissions}_c \quad \text{ou 1b} \quad \sum_c \frac{\text{Outstanding amount}_c}{\text{EVIC}_c} \times \text{Unverified company emissions}_c \\
 \text{6 PCAF 3a} \quad \sum_c \frac{\text{Outstanding amount}_c}{\text{EVIC}_c} \times \text{Revenue}_c \times \frac{\text{GHG emissions}_c}{\text{Revenue}_c} \\
 \text{7 PCAF 3b} \quad \sum_c \text{Outstanding amount}_c \times \frac{\text{GHG emissions}_c}{\text{Assets}_c}
 \end{array}$$

trésorerie ou des équivalents de trésorerie n'est faite pour éviter la possibilité de valeurs d'entreprise négatives.

Pour les crédits hypothécaires, la méthodologie PCAF applicable à cette classe d'actifs a été utilisée. Selon la guidance applicable à celle-ci, les émissions de GES couvrent les Scopes 1 & 2. Si l'information du certificat PEB est présente, celle-ci est utilisée et le score PCAF de qualité de la donnée est de 3. En l'absence de certificat PEB, un facteur d'émission (provenant de la base de données PCAF relatifs aux émissions de GES pour le secteur immobilier) est utilisé. Le score PCAF de qualité des données est alors de 5.

Pour la classe d'actifs UCITS, l'empreinte carbone des fonds en portefeuille a été utilisée quand elle était disponible auprès des gestionnaires d'actifs. Par prudence, le PCAF score de qualité des données a été fixé à 5 vu l'absence d'information complémentaire sur les méthodes de calcul utilisées. Le ratio de couverture n'est toutefois pas de 100% car l'information des GES n'était pas disponible sur l'ensemble de cette classe d'actifs car elle dépend de la capacité des gestionnaires de fonds à fournir cette information.

Pour les actions non cotées et les obligations d'entreprises non cotées, la méthode 3b de PCAF est utilisée, ce qui donne un score PCAF de qualité des données de 5.

Les actifs "out of scope" sont de différents types : du cash et des dérivés.

Pour garantir que nous suivons avec précision les progrès vers nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), il est parfois nécessaire d'ajuster nos calculs de l'année de référence et des années suivantes. Cela se produit lorsque l'un des changements suivants survient et a un impact significatif sur notre inventaire des émissions de GES :

- **Changements structurels** : les changements structurels incluent les acquisitions, les cessions, les fusions, l'internalisation et l'externalisation. Les changements organiques de l'organisation ne déclenchent pas de recalcul ou de mise à jour de l'année de référence.
- **Changements de méthodologie** : les changements de méthodologie incluent l'accès à des données améliorées, des hypothèses mises à jour ou des méthodes de calcul. Cela couvre également les mises à jour des facteurs d'émission, où la mise à jour n'est pas liée à un changement réel des conditions, comme les mises à jour annuelles des facteurs d'émission des réseaux électriques.
- **Erreurs ou autres changements** : le recalcul sera également déclenché par la découverte d'erreurs significatives ou cumulativement significatives.
- **Seuil de signification et approche du recalcul** :
 - Pour les émissions de scope 1 et 2, une augmentation ou une diminution combinée des émissions de plus de 5% déclenche un recalcul
 - Pour les émissions de scope 3, une augmentation ou une diminution de plus de 5% déclenche un recalcul
 - Nous pouvons également choisir de recalculer notre base pour des changements en dessous de ce seuil

Calendrier et publication des ajustements : tous les ajustements et recalculs seront publiés dans notre rapport annuel sur la durabilité. Si les changements et/ou erreurs sont suffisamment significatifs pour influencer notre propre prise de décision ou celle de parties externes, nous publierons la mise à jour dès que cela sera pratiquement possible.

12.7.4. Émissions associées à l'assurance

L'exercice de comptabilisation du carbone du Groupe P&V pour son portefeuille de souscription s'aligne sur les principes et la méthodologie standard fourni par PCAF, notamment la norme PCAF Partie C publiée en 2023 qui décrit les IAE pour la plupart, mais pas toutes, des branches d'activité dont l'assurance automobile des particuliers et l'assurance des entreprises.

12.7.4.1. L'assurance automobile des particuliers

Le calcul des émissions associées à l'assurance automobile des particuliers est déterminé par les émissions des véhicules assurés, qui sont calculées en multipliant les émissions spécifiques de chaque type de véhicule par les kilomètres parcourus. Cette base de référence est ensuite ajustée en utilisant un facteur d'attribution d'assurance fixe de 6,99%.

Cette année, nous avons amélioré la précision de notre calcul en intégrant des données spécifiques aux véhicules assurés par le Groupe P&V. Nous avons pris en compte le type de véhicule (voiture, van ou moto) ainsi que sa motorisation (diesel, essence, hybride ou électrique). Cette approche couvre la grande majorité de notre portefeuille (95%) et nous permet d'utiliser des facteurs d'émission adaptés. Pour les véhicules dont les caractéristiques étaient moins détaillées, nous avons appliqué des hypothèses prudentes afin de garantir la cohérence des résultats. Le nombre de kilomètres parcourus reste toutefois une estimation, basée sur des distances issues de données sectorielles.

Le résultat obtenu pour 2025 est de 50.956 tCO₂eq, avec un score PCAF de 5. Ce chiffre est du même ordre de grandeur que celui obtenu en 2024 (59.786 tCO₂eq), malgré une augmentation du nombre de véhicules assurés pour lesquels les émissions sont calculées.

12.7.4.2. L'assurance des entreprises

Pour les assurances des entreprises, seules les assurances non-vie ont été considérées pour le calcul des émissions assurées. L'absence de données, qu'elles soient liées aux émissions des scopes 1 et 2 ou aux revenus des entreprises, a été un facteur limitant dans le calcul. Nous avons donc travaillé avec des chiffres d'émissions moyens (par rapport au chiffre d'affaires) sur base du code de classification NACE de l'entreprise. Comme pour le calcul des émissions associées à l'assurance automobile des particuliers, un score PCAF de 5 a été associé au résultat de 14.058 tCO₂eq.

Le volume des primes couvert par le calcul représente 40% des primes brutes émises en non-vie pour l'assurance des entreprises au sein du Groupe P&V.

La méthodologie appliquée est identique à celle utilisée en 2024. Les résultats sont du même ordre de grandeur que ceux de l'année passée (12.333 tCO₂eq) et la couverture s'est améliorée (40% contre 29% en 2024).

12.7.5. Total des émissions

	2024	2025
Emissions totales de GES (fondées sur la localisation)	4.507.065 tCO ₂ eq	4.937.179 tCO ₂ eq
Emissions totales de GES (fondées sur le marché)	4.507.308 tCO ₂ eq	4.936.807 tCO ₂ eq

L'augmentation des émissions totales provient essentiellement des émissions liées aux investissements.

Comme indiqué précédemment, le montant total de ces émissions ne peut être mis en relation avec la consommation en énergie, celle-ci étant limitée à la consommation des bâtiments que le personnel occupe.

12.7.6. Ratio émissions/revenus

	2024	2025
Emissions totales de GES (fondées sur la localisation) par produit net (en tCO ₂ eq/unité monétaire)	2.106,3 tCO ₂ eq/millions EUR	2.177,2 tCO ₂ eq/millions EUR
Emissions totales de GES (fondées sur le marché) par produit net (en tCO ₂ eq/unité monétaire)	2.106,4 tCO ₂ eq/millions EUR	2.177,0 tCO ₂ eq/millions EUR

Le montant du revenu pris en considération est la somme des rubriques 710.1 (primes brutes en Non-Vie) et 720.1 (primes brutes en Vie) reprises dans le rapport financier BGAAP. En 2025, ce montant est de 2.267,66 M euros.

L'augmentation est liée à l'accroissement du périmètre pris en compte pour le calcul des émissions financées.

13. TAXINOMIE

13.1. EXPLICATIONS

Cette section contient toutes les informations relatives à l'obligation de publication telle que décrite dans le Règlement Taxinomie de l'Union européenne (UE), ainsi que dans les règlements complémentaires correspondants.

Le Règlement Taxinomie de l'UE⁸ s'inscrit dans les efforts de l'Union européenne pour établir un cadre de financement durable et soutenir la transition vers une économie plus verte. Le règlement prévoit un système de classification ou « taxinomie » pour stipuler quelles activités économiques peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental. Ce système de classification vise à fournir aux investisseurs, aux entreprises et aux décideurs une clarté et une transparence sur les activités économiques qui contribuent aux objectifs environnementaux. La taxinomie de l'UE reconnaît comme « durables sur le plan environnemental » les activités économiques qui :

- Apportent une contribution substantielle à au moins l'un des six objectifs climatiques et environnementaux de l'UE

⁸ [Règlement sur la taxinomie \(EU\) 2020/852](#)

- Respectent des critères techniques de filtrage
- Ne causent de préjudice important à aucun de ces objectifs
- Répondent à des garanties sociales minimales

Le règlement Taxinomie a introduit deux concepts :

- **L'éligibilité à la taxinomie :** une activité économique éligible est une activité économique décrite dans la législation déléguée comme ayant un fort potentiel de contribution à au moins l'un des six objectifs environnementaux, et répondant aux critères techniques de sélection définis dans les règlements délégués de la taxinomie.
- **L'alignement sur la taxinomie :** une activité économique alignée est une activité dont les critères techniques confirment qu'elle apporte une contribution substantielle à au moins l'un des objectifs climatiques et environnementaux, sans nuire de manière significative aux autres objectifs, et répondant aux normes minimales en matière de droits de l'homme et du secteur du travail.

LES SIX OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX SONT LES SUIVANTS :

1. Atténuation du changement climatique

Cet objectif se concentre sur la réduction ou la prévention des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'atmosphère, afin de limiter le changement climatique. Les activités qui contribuent à l'atténuation du changement climatique comprennent le développement de sources d'énergies renouvelables (ex. : solaire, éolienne, hydroélectrique, géothermique) pour remplacer les combustibles fossiles et augmenter l'efficacité énergétique dans les industries, les bâtiments et les transports.

2. Adaptation au changement climatique

Cet objectif vise à renforcer la résilience des écosystèmes, des communautés et des infrastructures face aux conséquences du changement climatique. Les activités qui contribuent à l'adaptation au changement climatique comprennent la construction et l'entretien d'infrastructures de protection contre les inondations, les tempêtes et l'élévation du niveau de la mer, ainsi que le développement d'une agriculture résistante à la sécheresse et de systèmes de gestion de l'eau.

3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines

Cet objectif vise à préserver la qualité et la disponibilité des eaux douces et des écosystèmes marins. Les activités qui contribuent à la gestion durable de l'eau et des ressources marines comprennent la mise en œuvre de mesures de préservation de l'eau et de réduction de la pollution de l'eau par les ressources industrielles, agricoles et urbaines, ainsi que la gestion durable de la pêche pour garantir la santé à long terme des écosystèmes marins et des ressources halieutiques.

4. Transition vers une économie circulaire

Cet objectif est axé sur la réduction de la consommation de ressources, la minimisation de la production de déchets et la promotion de la réutilisation, du recyclage et de la remise à neuf des produits et des matériaux. Parmi les activités qui contribuent à la transition vers une économie circulaire, citons la conception de produits durables, réparables et recyclables, la promotion de la prévention des déchets et la mise en œuvre de pratiques de gestion des déchets telles que le recyclage et le compostage.

5. Prévention et lutte contre la pollution

Cet objectif vise à réduire la pollution et à minimiser l'impact environnemental des activités industrielles, du transport et d'autres sources. Les activités qui contribuent à la prévention et au contrôle de la pollution comprennent la mise en œuvre de technologies propres et de bonnes pratiques pour réduire la pollution de l'air, de l'eau et du sol, ainsi que la gestion des substances et déchets dangereux de manière sûre et respectueuse de l'environnement.

6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Cet objectif est axé sur la préservation et la restauration de la biodiversité, des écosystèmes et des habitats naturels, afin de soutenir les services écosystémiques et la résilience écologique. Les activités qui contribuent à la protection et à la restauration de la biodiversité et des écosystèmes comprennent la création de zones protégées et de réserves naturelles pour préserver la biodiversité et les habitats, ainsi que la restauration des écosystèmes dégradés par le biais du reboisement, de la restauration des habitats et de projets de restauration des écosystèmes.

Les critères techniques de sélection ont été publiés dans deux règlements délégués différents. Le premier (Règlement délégué sur le climat) contient les critères relatifs à la limitation du changement climatique et à l'adaptation au changement climatique.⁹ Le deuxième règlement (Règlement délégué Environnement) contient les critères pour les quatre autres objectifs environnementaux.¹⁰ Étant donné qu'aucune donnée pour les investissements n'est encore disponible au moment de la publication de ce rapport, pour ces quatre critères, nous ne rendons pas encore compte des objectifs environnementaux qui relèvent de la description du Règlement délégué Environnement.

13.2. ACTIVITÉS D'ASSURANCE NON-VIE

13.2.1. Nature et objectifs des activités économiques alignées

Les législateurs européens ont stipulé que certaines activités d'assurance Non-Vie sont considérées comme durables sur le plan environnemental en raison de leur fonction de facilitation en vue de l'objectif environnemental d'adaptation au changement climatique.

La part de la prime d'assurance des activités d'assurance éligibles à la taxinomie s'élève à 6%. Le Groupe P&V ne répondant pas actuellement à tous les critères techniques de sélection définis dans la réglementation, il n'y a pas d'activités alignées sur la taxinomie. La part des activités d'assurance éligibles à la taxinomie reprise dans le rapport de 2025, s'élevait aussi à 6%.

13.2.2. Information contextuelle

En vertu de la réglementation sur la taxinomie, les compagnies d'assurance sont tenues de divulguer des indicateurs de taxinomie en ce qui concerne leurs activités d'assurance, classés selon les huit branches d'assurance Solvabilité II pour les activités d'assurance Non-vie.

Pour être éligible à la taxinomie, un produit d'assurance doit inclure au moins une condition contractuelle liée au traitement des risques climatiques. Le Groupe P&V propose des polices qui incluent explicitement une protection contre les risques climatiques, dans les branches suivantes :

- Assurance des véhicules à moteur

⁹ [Règlement Délégué Climat \(EU\) 2021/2139](#)

¹⁰ [Règlement Délégué sur l'environnement \(EU\) 2023/2486](#)

- Assurance incendie
- Autres dommages aux biens

Le Groupe P&V propose également des polices basées sur une approche de protection générale et qui couvrent donc tous les risques, y compris (mais sans référence explicite) les risques climatiques, dans les branches suivantes :

- Assurance de frais médicaux
- Assurance de protection du revenu
- Assurance d'indemnisation des travailleurs
- Assurance de responsabilité civile automobile
- Assurance assistance

Toutefois, celles-ci ne sont actuellement pas considérées par le Groupe P&V comme éligibles au Règlement Taxinomie, étant donné que ces polices n'offrent pas de couverture explicite contre les risques climatiques.

La branche d'activité la plus importante qui entre en ligne de compte, en termes de primes brutes encaissées, est « incendie et dégâts matériels ».

Pour le calcul des primes totales, « Health SLT » a été inclus comme activité (111 millions d'euros) afin de rester cohérent avec la présentation des chiffres financiers, comme l'exige la législation. Elle n'a pas été incluse dans le calcul des activités éligibles à la taxinomie de l'UE.

13.2.3. Méthodologie

La part de la prime totale des assurances incendie et dommages qui assure la couverture des catastrophes naturelles est calculée sur la base d'un modèle quantitatif (Q-Flat) qui tient compte des risques spécifiques selon l'endroit.

Pour la garantie omnium en assurance auto, elle est calculée sur la base des caractéristiques du véhicule et des spécificités de la couverture.

La prime de catastrophe naturelle couvre également les dommages causés par les tremblements de terre, qui ne sont pas liés au changement climatique et ne peuvent être calculés séparément. Toutefois, compte tenu de la situation géographique de nos opérations d'assurance (Belgique), cette part de la prime est très faible et n'affecte pas le résultat des calculs finaux.

La partie de la prime pour les dommages liés au gel n'a pas pu être calculée séparément et n'a pas été incluse dans le calcul.

13.2.4. Intégration de la taxinomie de l'UE dans la stratégie et la conception du produit

La taxinomie de l'UE n'est actuellement pas intégrée dans notre stratégie et dans la conception de nos produits d'assurance Non-vie, en raison du potentiel limité de notre offre de produits globale concernant la contribution aux objectifs de la législation sur la taxinomie. Elle n'est pas non plus utilisée dans les contacts avec les clients et les parties prenantes.

En tant qu'assureur coopératif, nous devons impérativement prendre également en compte l'impact sociétal de nos produits, lequel n'est pas toujours compatible avec les objectifs de la taxinomie de l'UE qui visent uniquement un objectif environnemental.

13.2.5. Les ICP d'assurance pour les entreprises d'assurance et de réassurance

Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique									
DNSH (Absence de préjudice important)									
Activités économiques (1)	Montant absolu des primes, année t (2)	Part des primes, année t (3)	Part des primes, année t-1 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Ressources aquatiques et marines (6)	Économie circulaire (7)	Pollution (8)	Biodiversité et écosystèmes (9)	Garanties minimales (10)
	EUR	%	%	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N	O/N
A.1. Activités de souscription en assurance et réassurance Non-Vie alignée sur la taxinomie (durables sur le plan environnemental)				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
A.1.1. Dont réassurés				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
A.1.2. Dont provenant d'activités de réassurance				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
A.1.2.1. Dont réassurés (rétrocession)				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
A.2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance Non-Vie éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxinomie)	62.993.716	6%	6%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance Non-Vie non éligibles de la taxinomie	1.033.601.819	94%	94%	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Total (A.1 + A.2 + B)	1.096.595.535	100%	100%						

Les « primes » à indiquer dans les colonnes (2) et (3) sont les primes brutes émises ou, selon le cas, le chiffre d'affaires lié aux activités d'assurance ou de réassurance Non-Vie. Les activités d'assurance et de réassurance Non-Vie ne peuvent être alignées sur le règlement (UE) 2020/852 qu'en tant qu'activités permettant l'adaptation au changement climatique.

13.3. ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

13.3.1. Nature et objectifs des activités économiques alignées

Cette activité alignée sur la taxinomie concerne les investissements de la société d'assurance ou de réassurance qui visent à financer ou sont liés à des activités alignées sur la taxinomie, par rapport au total des investissements.

La part des activités d'investissement alignée sur la taxinomie s'élève à 5,89%. Au cours de la période de reporting précédente, la part des investissements alignée sur la taxinomie s'élevait à 5,41%.

13.3.2. Information contextuelle

Les calculs ont été effectués sur notre bilan, y compris les investissements liés à des parts (où le risque d'investissement est supporté par l'investisseur) et les actifs incorporels. Dans le cadre du calcul des investissements éligibles à la taxinomie, nous avons inclus tous les actifs, à l'exception des fonds gérés par des gestionnaires de fonds externes. Les données relatives à la taxinomie pour ces fonds ne sont généralement pas disponibles et, si elles le sont, il est difficile d'en déterminer la qualité.

Pour le calcul des actifs couverts par des ICP, tous ces actifs ont été inclus, à l'exception des gouvernements centraux, des banques centrales et des entités supranationales, conformément au Règlement Taxinomie sur la publication d'informations.

Le Groupe P&V fait appel à MSCI en tant que fournisseur de données de taxinomie, en raison de la traçabilité et de la transparence des données relevant de la taxinomie et du court intervalle de temps entre la date de reporting des données par une entité économique et la date d'intégration dans la base de données.

Au moment de la rédaction du présent rapport, les opinions divergeaient quant à l'application du règlement relatif à la taxinomie et des règlements délégués y afférents. Nos commentaires, tant quantitatifs que qualitatifs, sont formulés avec soin et en tenant compte des informations à notre disposition.

Les données ne sont pas toujours disponibles, et dans ce cas, le Groupe P&V a adopté une attitude prudente et les données modélisées ont été omises dans nos calculs.

La législation permet de tenir compte des obligations vertes. Il s'agit d'un type d'obligation dont le produit est destiné à des projets verts présentant des avantages environnementaux et/ou climatiques positifs. À l'heure actuelle, aucune information relative à la taxinomie n'est disponible concernant les projets verts qui financent ces obligations. Ces obligations n'ont donc pas été prises en compte malgré leur impact positif sur l'environnement.

En ce qui concerne nos investissements dans des hypothèques belges, nous avons une position dans des hypothèques qui répond aux critères techniques faisant l'objet de la réglementation Taxinomie. Il n'existe actuellement aucun consensus dans le secteur financier belge concernant la vérification de la conformité aux principes présents dans la réglementation de ne pas causer de préjudice important. C'est pourquoi nous avons adopté une approche conservatrice et n'avons pas tenu compte de ces investissements dans les calculs pour l'alignement sur la taxinomie.

Pour les investissements dans des fonds gérés par des gestionnaires d'actifs externes, nous ne recevons généralement pas de données relatives à la taxinomie et la qualité des données

rapportées ne peut pas être vérifiée. Malgré l'impact positif d'une partie de ces stratégies (amélioration de l'efficacité énergétique des immeubles, projets d'énergies renouvelables et prêts à impact positif), nous avons adopté une approche conservatrice et exclu ces investissements de nos calculs relatifs à la taxinomie.

13.3.3. Intégration de la réglementation Taxinomie dans notre stratégie d'investissement et la conception de nos produits

Nous n'avons pas encore adapté notre stratégie d'investissement durable aux critères spécifiques de la taxinomie, en raison du potentiel limité d'investissement dans des activités alignées sur la taxinomie. Au lieu de cela, nous avons mis en place une stratégie d'intégration ESG complète, et signé un engagement SBTi en vue d'atteindre les objectifs climatiques de l'Accord de Paris. Cela devrait augmenter à l'avenir la part des activités d'investissement liées à la taxinomie.

Les critères de taxinomie sont intégrés dans nos contacts avec les clients par le biais de la législation sur la distribution d'assurances (IDD). Cette législation régit la manière dont les produits d'assurance sont conçus et distribués dans l'UE. L'IDD garantit que les distributeurs d'assurances agissent dans l'intérêt du consommateur en fournissant des informations claires, y compris des informations sur la durabilité telles que la part des investissements alignés sur la taxinomie.

Les données relatives à la taxinomie des fonds gérés par des gestionnaires d'actifs externes ne sont généralement pas disponibles et la qualité du calcul ne peut pas être déterminée. Par conséquent, le niveau d'alignement sur la taxinomie n'est pas encore pris en compte dans la conception des produits d'épargne.

13.3.4. La part des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance qui visent à financer ou sont liés à des activités alignées sur la taxinomie.

Part des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance qui sont destinés à financer des activités alignées sur la taxinomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total de ses investissements

	Sur la base du chiffre d'affaires		Sur la base des dépenses d'investissement	
	Montant (en millions EUR)	%	Montant (en millions EUR)	%
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie, par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP, avec les pondérations suivantes pour les investissements dans des entreprises	609,39	5,89	426,49	4,12
Pourcentage d'actifs couverts par l'ICP par rapport au total des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance (total des actifs sous gestion). À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines.	10346,23	52,20		

Autres informations complémentaires : ventilation du dénominateur de l'ICP

		Montant (en millions EUR)	%
Pourcentage de dérivés par rapport au total des actifs couverts par l'ICP.		0,41	0,00
Expositions sur des entreprises financières et non financières non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	1370,55	13,2	13,3
	507,30	4,9	4,9
Expositions sur des entreprises financières et non financières de pays tiers non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	540,36	5,2	5,2
	119,64	1,2	1,2
Expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	1961,58	19,0	19,0
	602,46	5,8	5,8
Expositions sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :		5904,34	57,1
Tous les investissements, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur, qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie :		609,39	5,9
Tous les investissements qui financent des activités économiques non éligibles à la taxinomie par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP :		7110,12	68,7
Tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur la taxinomie, par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP		2626,72	25,4

Autres informations complémentaires : ventilation du numérateur de l'ICP

		Sur la base du chiffre d'affaires		Sur la base des dépenses d'investissement	
		Montant (en millions EUR)	%	Montant (en millions EUR)	%
Expositions, alignées sur la taxinomie, sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Entreprises non financières	267,62	2,6	408,78	4,0
	Entreprises financières	15,06	0,1	17,71	0,2
Investissements, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur, qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités alignées sur la taxinomie :		0	0	0	0
Expositions, alignées sur la taxinomie, sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :		326,72	3,2	0	0

Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental				
(en pourcentage)		Relation avec les expositions alignées sur la taxinomie	Activités transitoires	Activités habilitantes
(1) Atténuation du changement climatique	Sur la base du chiffre d'affaires	44,8	1,5	31,4
	Sur la base des dépenses d'investissement	97,4	10,5	51
(2) Adaptation au changement climatique	Sur la base du chiffre d'affaires	0,1	N/A	0,1
	Sur la base des dépenses d'investissement	0,8	N/A	0,8
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	Sur la base du chiffre d'affaires	N/A	N/A	N/A
	Sur la base des dépenses d'investissement	N/A	N/A	N/A
(4) Transition vers une économie circulaire	Sur la base du chiffre d'affaires	N/A	N/A	N/A
	Sur la base des dépenses d'investissement	N/A	N/A	N/A
(5) Prévention et réduction de la pollution	Sur la base du chiffre d'affaires	N/A	N/A	N/A
	Sur la base des dépenses d'investissement	N/A	N/A	N/A
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	Sur la base du chiffre d'affaires	N/A	N/A	N/A
	Sur la base des dépenses d'investissement	N/A	N/A	N/A

13.3.5. Activités d'investissement liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

INFORMATION CONTEXTUELLE

La partie suivante concerne l'obligation de déclaration relative aux activités d'investissement liées à la taxinomie en ce qui concerne l'énergie nucléaire et le gaz fossile, comme l'exige le règlement complémentaire sur le climat.

Les tableaux ci-dessous fournissent des informations sur l'exposition aux activités liées aux gaz fossiles et à l'énergie nucléaire, conformément à l'Annexe XII du Règlement Taxinomie sur la publication d'informations, tel que modifié par le premier règlement complémentaire sur le climat.

Toutefois, pour des raisons de lisibilité, le tableau 2 de la réglementation n'est pas présenté, étant donné la redondance des informations dans les six premières lignes du tableau des activités économiques alignées sur la taxinomie, qui satisfont au tableau 3. Comme les six activités économiques de cette section sont par définition reconnues comme éligibles à la taxinomie, il n'y

a pas d'activités non éligibles à la taxinomie, et le tableau 5 de la réglementation ne fournirait pas d'informations supplémentaires. Il a délibérément été choisi de ne pas les mentionner.

Dans les tableaux ci-dessous, il convient de noter que dans certains cas, le reporting des entreprises financées n'a pas été entièrement correct, ce qui explique que les montants rapportés dans les colonnes des totaux ne correspondent pas systématiquement à la somme des montants relatifs à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation au changement climatique. Ces différences ne sont pas significatives selon nous.

Activités liées à l'énergie nucléaire	
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	Non
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	Oui
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	Oui

Activités liées au gaz fossile	
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE

	Montant et proportion					
	(CCM+CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant (en millions EUR)	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	-	-	-	-	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0,09	0,01	0,09	0,03	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	11,63	1,91	11,67	4,28	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0,01	-	0,01	-	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des	0,20	0,03	0,20	0,07	-	-

annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0,06	0,01	0,06	0,02	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	597,41	98,03	260,89	95,59	-	-
Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au numérateur de l'ICP applicable	609,39	100,00	272,92	100,00	-	-

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE

	Montant et proportion					
	(CCM+CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant (en millions EUR)	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	-	-	-	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	-	-	-	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0,24	0,00	0,24	0,09	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	5,66	0,93	6,31	2,31	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	4,82	0,79	4,82	1,77	-	-

Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0,23	0,04	0,23	0,09	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	2616,91	99,58	2616,26	99,56	-	-
Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	2627,86	100,00	2627,86	100	-	-

SOCIAL

14. NOS COLLABORATEURS

Nos collaborateurs représentent la clé du succès de notre entreprise. C'est la raison pour laquelle il est essentiel de construire avec eux une relation durable. Nous ne pouvons réaliser nos ambitions que si nos collaborateurs se sentent impliqués au sein du Groupe P&V et envers nos clients.

Aussi, nous avons élaboré et mis en place différentes initiatives destinées à accroître la satisfaction de nos collaborateurs au travail, à développer leurs talents et à faire en sorte qu'ils trouvent un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

14.1. NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE, « UNE TOUCHE DE DIFFÉRENCE »

En tant qu'assureur coopératif, nous voyons les choses autrement. Pour nous, le profit n'est jamais une fin en soi. C'est un moyen important de contribuer à une société plus solidaire. Les assurances jouent un rôle essentiel : elles permettent de partager les risques et de se protéger ensemble. Et parce que nous voulons répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre ceux de demain, nous cherchons toujours le bon équilibre entre économie, social et environnement.

Et nous sommes convaincus que c'est cette petite touche de différence qui donne(ra) envie aux talents de nous rejoindre et de rester.

14.1.1. Notre enquête 2025 sur la culture

En 2025, 69% des salariés du Groupe P&V ont répondu à une enquête portant sur notre culture d'entreprise, soit 1.060 collègues qui ont fait entendre leur voix.

Notre culture d'entreprise s'est affirmée et solidifiée depuis la période COVID, et elle poursuit aujourd'hui cette dynamique positive puisqu'elle a obtenu son meilleur score depuis le début des sondages. L'entropie baisse pour la deuxième année consécutive et l'eNPS atteint un score deux fois plus élevé que notre niveau record. Deux piliers importants de notre proposition employeur sont solidement ancrés en interne :

- Santé, bien-être et équilibre vie privée-professionnelle atteignent ensemble 82%
- L'engagement sociétal, la philosophie coopérative et la diversité qui constituent la spécificité du Groupe P&V réalisent ensemble 79%

Les commentaires montrent que nos collaborateurs sont fiers de travailler pour le Groupe P&V, malgré les défis auxquels ils sont confrontés.

La conscience financière et la stabilité financière restent importantes dans notre culture, et les connotations négatives qui peuvent y être associées sont, pour la troisième année consécutive, moins mentionnées par nos collaborateurs.

En ce qui concerne les points à améliorer, nous constatons que la demande d'efficacité, de vision à long terme et de reconnaissance reste très forte d'année en année. Les perceptions relatives à la structure hiérarchique demeurent marquées et l'orientation client pourrait être davantage

renforcée. La demande d'innovation et d'adaptabilité apparaît cette année comme un nouveau point d'attention. Enfin, le besoin d'un leadership axé sur l'humain demeure, même s'il est déjà plus perceptible.

14.1.2. Promotion de la culture d'entreprise au sein du Groupe P&V

Dans notre groupe, la culture d'entreprise est promue de manière active par diverses initiatives et programmes conformes à nos valeurs et nos ambitions stratégiques. Des mesures ont été prises pour créer un lien entre l'organisation et nos collaborateurs. Voici les principales actions :

- **Identification et promotion des valeurs fondamentales** : des sessions de travail interactives ont été organisées avec les collaborateurs afin d'identifier les valeurs clés véhiculées au sein de notre groupe. Ce processus a abouti à la sélection de 10 valeurs fondamentales, l'accent étant mis sur les cinq principales. Ces valeurs sont promues de façon active par le biais de canaux de communication internes tels que des articles sur l'intranet, etc.
- **Renforcement continu des valeurs** : pour garantir un impact soutenu et durable, les articles que nous publions sur l'intranet font systématiquement référence au lien entre les initiatives et nos valeurs fondamentales. De plus, nous assurons une connexion étroite entre ces valeurs et des thèmes majeurs tels que le bien-être, la diversité et l'inclusion.
- **Enquête sur la culture et plans d'action** : chaque année, nous menons une enquête sur la culture, basée sur le modèle de Barrett. Cette enquête mène à des débriefings d'équipe et à l'élaboration de plans d'action pour renforcer davantage la culture.
- **Introduction et onboarding** : dans le cadre de nos programmes d'onboarding, nous organisons trois fois par an un Networking Day. Celui-ci a pour but de présenter notre modèle coopératif, notre culture d'entreprise, notre fondation et nos programmes d'aide aux jeunes en difficulté. C'est également l'occasion pour les nouveaux collaborateurs de construire leur réseautage au sein de l'entreprise.
- **Informations et inspiration via l'intranet** : toutes les valeurs fondamentales sont décrites en détail sur notre intranet, avec des définitions claires et des exemples pratiques, afin que les collaborateurs les comprennent mieux et les appliquent.
- **Collaboration et engagement** : notre culture coopérative, ou notre « raison d'être », est promue par des présentations de notre CEO et des vidéos de mise à jour régulières. En outre, notre Employee Value Proposition, « Une touche de différence », est activement utilisée dans le cadre de l'*Employer Branding*, et diffusée par nos ambassadeurs et nos collègues sur les réseaux sociaux. Nous venons d'ailleurs de lancer une large campagne de communication qui renforce notre identité et donne un coup de « refresh » à qui nous sommes en tant qu'organisation. Plusieurs actions de communication internes sont prévues en 2026 pour renforcer ce positionnement.
- **Améliorations tournées vers l'avenir** : afin de soutenir nos ambitions pour 2030, nous repensons actuellement nos valeurs. En janvier 2026, nous comptons présenter nos nouveaux mantras culture à l'ensemble des collaborateurs, une initiative qui sera soutenue par différentes actions tout au long de l'année 2026. Une communication et une harmonisation structurelle plus soutenues sont également prévues tout au long de l'année 2026.

14.1.3. Campagne Employer Branding

En 2025, nous avons lancé une campagne de communication en *Employer Branding* destinée à mettre en valeur notre identité coopérative et notre manière unique d'exercer le métier d'assureur. La campagne vise à attirer de nouveaux talents en nous positionnant comme une entreprise attractive, et à conserver les talents et l'expertise interne.

Le concept a été déployé début décembre 2025 pour une période de 2 mois, via un dispositif multicanal incluant de l'affichage urbain (Out-of-Home), des spots publicitaires digitaux et une campagne ciblée sur LinkedIn. Nous avons également développé un [nouveau site web](#) pour le Groupe P&V, sur lequel il est désormais possible d'accéder à toutes nos offres d'emploi.

Les premiers résultats s'annoncent très positifs. Le nombre de visiteurs et leur engagement sur nos canaux externes ont augmenté. De plus, nos collaborateurs ont accueilli cette campagne avec enthousiasme et l'ont largement partagée au sein de leur réseau. Lors des entretiens d'embauche, les candidats mentionnent également la campagne comme un facteur important qui les a convaincus de postuler au Groupe P&V.

14.2. GOUVERNANCE ET POLITIQUES RH

Nous nous appuyons sur les politiques et procédures suivantes concernant nos salariés.

14.2.1. Politique d'intégrité

La politique d'intégrité contient les principes d'éthique et d'intégrité que le Groupe P&V défend et qui s'appliquent à tous les salariés et administrateurs du groupe. Cette politique est revue chaque année, publiée sur l'intranet et communiquée à tous les nouveaux salariés.

La politique d'intégrité contient des dispositions détaillées visant à lutter contre la discrimination et la différenciation illicite dans le cadre des activités d'assurance.

Dans le cadre de la relation de travail, la politique d'intégrité stipule entre autres que les salariés doivent respecter les lois et réglementations en vigueur et, dans tous les cas, respecter la dignité et la vie privée de leurs collègues. La politique d'intégrité stipule expressément que toute forme de discrimination et de harcèlement est inadmissible.

Le Conseil d'administration valide la politique d'intégrité (qui reprend entre autres, les points relatifs à la corruption, au conflit d'intérêts et au signalement d'alerte) et est informé du contenu de la politique sur le risque de fraude.

14.2.2. Règlement de travail

Le règlement de travail stipule également expressément que tous les collaborateurs doivent s'abstenir d'actes de violence et de harcèlement moral et sexuel, en précisant que la violence et le harcèlement peuvent être fondés sur un motif de discrimination.

Tous les collaborateurs confirment en signant leur contrat de travail qu'ils acceptent les dispositions du règlement de travail. Le règlement de travail est publié sur l'intranet, et chaque nouveau salarié en reçoit un exemplaire à son entrée en service.

14.2.3. Politique de durabilité

Notre politique de durabilité stipule que nous soutenons les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, dont l'abolition de toute discrimination dans le cadre de l'emploi et des activités professionnelles.

14.2.4. Charte en matière de diversité et d'inclusion

Le Groupe P&V a adopté en 2024 une Charte en matière de diversité et d'inclusion, qui énonce les principes directeurs que nous nous engageons à appliquer pour instaurer un environnement de travail réellement diversifié, inclusif et équitable, garantissant le respect des droits fondamentaux de chaque individu.

14.2.5. Procédure en matière de risques psychosociaux

La procédure liée aux risques psychosociaux fait partie du règlement de travail, qui doit être approuvé au Conseil d'entreprise.

Cette procédure consiste en des mesures visant à mettre fin à la violence ainsi qu'au harcèlement moral et sexuel, qu'ils soient fondés ou non sur un motif de discrimination.

14.3. À L'ÉCOUTE DE NOS SALARIÉS

14.3.1. Collecte de feedback

Par le biais, à intervalles réguliers, de communications, d'enquêtes et de structures d'aide, nous visons à créer un environnement de travail où chaque voix est entendue. Le feedback que nous recevons par le biais des différents canaux nous permet d'évaluer régulièrement les impacts négatifs potentiels sur, entre autres, les conditions de travail, le bien-être et la sécurité.

Les outils disponibles à cette fin sont les suivants :

1. Concertation sociale

Chaque mois, nous organisons une concertation avec les représentants du personnel au sein du Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et de la Délégation syndicale. Ces réunions offrent une plateforme dédiée au partage d'informations, à la concertation et au dialogue entre les représentants du personnel et la direction.

C'est le directeur RH qui veille à la mise à disposition et au fonctionnement de ces organes.

2. Management des performances

Nous organisons chaque année un cycle de management des performances. Ce dernier est basé sur un processus continu de coaching, d'appréciation et de rémunération, axé sur la réalisation de la stratégie du groupe via les performances et le développement des collaborateurs.

3. Onboarding survey

Lors de l'engagement de nouveaux salariés, nous sondons leurs premières expériences au sein de notre groupe. De cette manière, nous suivons de près l'évolution et pouvons intégrer du mieux possible les nouvelles recrues.

4. Enquête annuelle sur la culture

Chaque année, nous réalisons une enquête sur la culture d'entreprise, et nous encourageons tous nos salariés à nous faire part de leurs expériences et leurs souhaits concernant nos valeurs

d'entreprise. Cette enquête sert de base à d'autres entretiens au sein des équipes sur les besoins et les préoccupations des salariés.

5. eNPS

Trois fois par an, nous envoyons un court sondage par e-mail à nos employés. Nous leur demandons s'ils recommanderaient le Groupe P&V en tant qu'employeur à leur famille et à leurs amis et s'ils ont récemment vu nos valeurs culturelles concrètement appliquées.

6. Feedback anonyme

Les collaborateurs ont la possibilité de partager leurs expériences, de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations via notre intranet, de manière anonyme. Cela permet à chacun de se sentir en sécurité pour communiquer ouvertement.

7. Structures d'aide

Les salariés peuvent toujours s'adresser au conseiller en prévention, aux personnes de confiance, à leur responsable et au département RH pour obtenir de l'aide et des conseils.

14.3.2. Plaintes et préoccupations

14.3.2.1. Canaux

Nous proposons différents canaux qui permettent aux salariés d'exprimer leurs préoccupations :

- **Personnes de confiance** : les salariés peuvent s'adresser à des personnes de confiance désignées avec l'accord du CPPT.
- **Délégués syndicaux** : les salariés peuvent faire part de leurs préoccupations à leur délégué syndical, qui peut transmettre la question à l'employeur, éventuellement au sein des organes de concertation.
- **Responsables** : la communication ouverte est une valeur fondamentale. Nous visons un climat de confiance dans lequel les salariés ne craignent pas de confier leurs problèmes à leur responsable.
- **Conseiller en prévention risques psychosociaux** : les salariés peuvent également s'adresser au conseiller en prévention externe pour ce qui a trait aux risques psychosociaux.
- **RH** : les salariés peuvent contacter directement le département RH.
- **Procédure d'alerte** : les salariés peuvent avoir recours à la procédure d'alerte pour signaler des irrégularités graves.

14.3.2.2. Mécanismes de traitement des plaintes

PROCÉDURE D'ALERTE

Les salariés peuvent signaler des irrégularités graves, telles que des infractions au règlement de travail ou à la politique d'intégrité. Le signalement se fait auprès du Chief Compliance Officer (CCO), qui effectue une première enquête en toute confidentialité. Si nécessaire, le dossier est transféré à une fonction d'enquête indépendante. Le CCO décide si des mesures correctives doivent être prises.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Procédure informelle : les salariés cherchent une solution avec les personnes de confiance ou le conseiller en prévention.

Procédure formelle : les salariés peuvent entamer une procédure formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux (externe).

14.3.2.3. Aide et disponibilité des canaux

Aspects psychosociaux : la procédure a été discutée et approuvée par le CPPT et fait partie du règlement de travail remis à chaque salarié.

Procédure d'alerte : elle est disponible sur l'intranet. Le CCO est responsable de la mise en place et de l'exécution de la politique et du respect des principes.

Communication : une communication régulière et des informations structurées sont fournies sur l'intranet concernant les personnes de confiance et les autres instances auxquelles les salariés peuvent s'adresser pour obtenir de l'aide.

14.3.2.4. Suivi et efficacité

Lorsqu'il est fait appel à la procédure d'alerte, les résultats et les recommandations sont rapportés aux services concernés à l'issue de l'enquête.

Nous ne disposons pas d'une évaluation formelle de la connaissance et de la confiance de nos salariés par rapport à ces structures et processus servant à exprimer et traiter leurs préoccupations.

14.4. LIGNES DE DÉFENSE PROACTIVES

Nous nous efforçons d'instaurer un environnement de travail sûr et motivant par des évaluations régulières des risques, des mécanismes de feedback et des systèmes de rémunération équitables. Pour cela, nous nous appuyons sur plusieurs lignes de défense proactives.

14.4.1. Analyse des risques et plan d'action

Nous réalisons régulièrement des analyses de risques dans le cadre de la législation sur le bien-être. Les résultats de ces analyses sont traduits dans un plan d'action qui fait l'objet d'un suivi au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

14.4.2. Evaluation Business Risk annuel

Chaque année, nous réalisons une évaluation approfondie des risques opérationnels, qui permet d'identifier les principaux risques liés aux salariés et de prendre des mesures appropriées pour les atténuer.

14.4.3. Rapport du service interne pour la prévention et la protection

Chaque année, notre service interne pour la prévention et la protection au travail établit un rapport, qui comprend également des recommandations d'un rapport établi par une entreprise externe. Ce rapport est discuté avec le CPPT afin de s'assurer que toutes les recommandations sont suivies.

14.4.4. Révision annuelle des salaires

Nous procédons chaque année à une révision salariale dans le cadre de laquelle nous comparons tous les salaires individuels à ceux du marché. Cela nous aide à garantir une rémunération équitable et conforme au marché pour tous nos salariés.

14.5. BIEN-ÊTRE ET INCLUSION

Au sein du Groupe P&V, le bien-être de nos collaborateurs est au cœur de notre gestion d'entreprise. Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail sain, agréable et motivant est la clé du succès et de la croissance durable.

Nous nous efforçons donc d'instaurer un environnement de travail dans lequel chacun se sent valorisé et soutenu. Notre engagement pour le bien-être de nos collaborateurs constitue non seulement une obligation morale, mais aussi un choix stratégique qui contribue de manière générale aux performances et à la durabilité de notre organisation.

14.5.1. Politique d'absentéisme et de bien-être

En 2025, nous avons réalisé une enquête sur le bien-être. Plus de 70% de nos collaborateurs y ont participé. L'objectif de cette enquête est de comprendre comment les collaborateurs perçoivent leur travail, la dynamique d'équipe, la culture organisationnelle et l'inclusion, ainsi que l'impact de ces éléments sur leur bien-être. Les résultats de cette enquête sont discutés au sein des différentes équipes et servent de base à notre politique de bien-être.

Nous disposons d'un réseau de personnes de confiance auxquelles les salariés peuvent s'adresser pour des difficultés plus ou moins importantes d'ordre professionnel ou privé. Ce réseau est régulièrement mis en avant.

14.5.1.1. Prévention

Outre les activités d'assurance, le Groupe P&V souhaite également investir dans la prévention des risques pour la santé.

Avec nos partenaires Cohezio, Solidaris et Multipharma, nous avons développé une application de prévention innovante et conviviale Vity. Elle a pour vocation principale d'améliorer la santé de tous les Belges en les sensibilisant davantage aux enjeux sanitaires et en leur proposant des outils pratiques pour être en meilleure santé. Nous encourageons activement l'utilisation de Vity par nos collaborateurs, par exemple à travers des défis ludiques qui impliquent l'utilisation de l'application.

En 2025, nous avons lancé un nouveau programme d'assistance aux employés (EAP). L'EAP est un service gratuit et entièrement confidentiel qui soutient les collaborateurs et leur famille face aux défis personnels et professionnels. Il aide à gérer le stress, l'anxiété et la prévention du burn-out, et offre également du coaching, de la thérapie et un accompagnement en cas de crise pour renforcer le bien-être et la résilience. L'EAP se concentre sur la santé mentale, l'équilibre et le développement personnel, afin que chacun se sente soutenu au travail et en dehors. Les conseillers sont facilement joignables par téléphone (numéro gratuit), e-mail ou via le site web, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

14.5.1.2. Autres initiatives

En 2025, nous avons lancé une offre sportive accessible dans nos bureaux pendant la pause de midi et nous avons introduit plusieurs formations et cours sur le bien-être, notamment :

- **Bien-être pour les people managers** : une formation de deux demi-journées conçue pour aider les managers à comprendre et à gérer le stress, ainsi qu'à développer leur résilience et celle de leur équipe.
- **Antennes bien-être** : Cette formation vise à apprendre aux participants à reconnaître les signaux de mal-être psychosocial, à écouter activement et avec empathie, et à orienter si nécessaire leurs collègues vers l'aide appropriée. Elle a pour objectif de créer un environnement de travail sain et solidaire où chacun se sent vu et soutenu.

14.5.2. Contribution à une société inclusive grâce à l'engagement de nos collaborateurs

Nous traduisons notre engagement social en actions concrètes grâce à des collaborateurs engagés. Ils soutiennent non seulement les projets du Groupe P&V, mais proposent aussi des initiatives qui renforcent notre impact. Nous renforçons cet engagement en intégrant le bénévolat dans le développement personnel de chacun.

14.5.2.1. BOOST

BOOST, acronyme de *Be Our Organisations' Support Team*, apporte un soutien précieux aux organisations du réseau de la Fondation P&V. Nos collaborateurs mettent leurs compétences en IT, RH, marketing, communication et bien d'autres domaines au service de ces associations. Grâce à un trajet de coaching d'un an, les organisations bénéficient d'une expertise externe pour améliorer leur fonctionnement.

En 2025, 58 collaborateurs se sont engagés dans des projets visant à soutenir 13 organisations.

14.5.2.2. Community Inclusion & Wellbeing

Nous souhaitons que tous nos collaborateurs se sentent bien au sein du Groupe P&V. Les aspects physiques et mentaux du bien-être sont très importants à cet égard, mais d'autres éléments jouent également un rôle. Comment gérons-nous la diversité dans notre entreprise et quels sont les points à améliorer ? Tout le monde se sent-il impliqué et représenté ? N'oublions-nous personne ?

Le Groupe P&V, veut passer à la vitesse supérieure et aller plus loin dans ces domaines. Notre objectif est de créer un environnement de travail durable et inclusif pour tous nos collaborateurs dans le contexte actuel qui peut sembler difficile.

C'est pourquoi notre Community Inclusion & Wellbeing a été créée en 2024. Plus de 45 collaborateurs se sont portés candidats pour soutenir des initiatives qu'ils proposent eux-mêmes et qui renforcent notre stratégie et ADN.

Nous avons constitué huit groupes de travail, chacun axé sur un thème spécifique. Deux groupes de travail supplémentaires ont été créés au cours de l'année 2025. Chaque groupe détermine lui-même la fréquence, et les modalités de ses réunions. Chaque année, quatre réunions sont organisées avec l'ensemble de la communauté afin de rassembler tous les bénévoles des groupes de travail, de les inspirer et de les focaliser sur l'objectif commun.

En 2025, la Community a réalisé plusieurs belles initiatives :

- **« Sweet Sixty »** : Après avoir réalisé en avril une enquête auprès de 300 collègues du groupe cible (âgés de 59 ans et plus), le groupe de travail a organisé à l'automne trois événements à Bruxelles et Anvers. Au total, 170 participants se sont retrouvés

autour d'ateliers interactifs, d'une conférence inspirante et de sessions pratiques consacrées à la dernière étape de la vie professionnelle et à la transition vers la retraite. Ces rencontres ont été l'occasion de favoriser le réseautage, la reconnaissance et le partage de connaissances, dans une atmosphère chaleureuse et inclusive. L'initiative a connu un véritable succès, avec un taux de satisfaction global de 4,51/5 et un NPS de 73, confirmant l'importance d'accompagner chaque étape de la carrière.

- **« Hello »** : Une campagne très visible a été élaborée en collaboration avec le service Communication interne afin d'encourager les collaborateurs à se dire bonjour lorsqu'ils se croisent. Cette campagne a été particulièrement bien accueillie.
- En 2025, la Community a pris l'initiative de créer un espace de tranquillité dans nos bâtiments, offrant aux collaborateurs un lieu dédié à la méditation, au repos ou à la récupération. Cette démarche contribue à renforcer le bien-être et la concentration, en permettant de déconnecter et de réduire la pression au travail.

14.5.2.3. P&V Group Academy

Avec la P&V Group Academy, nous proposons un stage rémunéré dans le secteur des assurances, destiné aux jeunes qui n'ont pas encore trouvé leur place sur le marché du travail. Nous les aidons à renforcer leur confiance et à développer leurs compétences.

Notre ambition ne se limite pas à attirer des talents : nous voulons surtout offrir à ces jeunes une opportunité d'épanouissement. Ce programme repose sur l'engagement de nos collègues, de la Fondation P&V et de nos associations partenaires.

La P&V Group Academy est un parcours de recrutement et de formation dans un environnement de confiance. Les jeunes ont l'occasion de se former via un stage rémunéré qui peut déboucher sur un premier emploi. Ils sont accompagnés par nos équipes et par les associations partenaires.

Le programme a été conçu et mis en place par une dizaine de collègues de notre groupe, en collaboration avec la Fondation P&V, dans le cadre d'un projet BOOST.

Le trajet comprend trois étapes :

- **Teaser** : Une journée pour découvrir le secteur des assurances et le Groupe P&V. Les associations partenaires jouent un rôle clé en traduisant notre message dans le langage des jeunes.
- **Bootcamp** : trois journées de formation et de workshops où les jeunes apprennent à mieux se connaître et comprendre la dynamique d'équipe, développent leurs soft skills, et découvrent les principes de l'assurance. Cette étape se conclut par la sélection pour les stages. Les participants qui ne sont pas retenus pour un stage bénéficient d'un débriefing personnel. Les candidats apprennent pourquoi ils n'ont pas été sélectionnés, quels sont leurs points forts et les points à améliorer, et obtiennent des conseils et des pistes de réflexion pour l'avenir. Des accords sont également conclus avec les organisations partenaires pour la poursuite de leur accompagnement.
- **Stage** : les jeunes sélectionnés entament un stage rémunéré, combinant formation théorique et développement des soft skills, qui peut aboutir sur un emploi. Chaque stagiaire est accompagné par un parrain ou une marraine au sein de son équipe,

ainsi que par un mentor qui assure un suivi mensuel. Ce stage implique un engagement fort de nos équipes.

LES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE ÉDITION :

La première édition a porté ses fruits dès lors qu'après près d'un an :

- Quatre stagiaires ont obtenu un contrat de travail au sein du Groupe P&V
- Un jeune a trouvé une autre opportunité dans le secteur des assurances
- Un autre stagiaire a choisi de reprendre ses études et obtenir un diplôme
- Enfin, deux autres poursuivent leur recherche d'emploi avec le soutien de notre partenaire StartPeople, l'une des plus grandes agences de recrutement en Belgique.

LES RÉSULTATS DE LA DEUXIÈME ÉDITION :

La réussite de ce projet pilote a ouvert la voie à une nouvelle édition. En 2025, nous avons lancé la deuxième édition de cette initiative marquée par une participation en hausse : plus de 55 jeunes ont participé à la journée teaser (contre 40 en 2024) et 30 se sont inscrits pour le Bootcamp (contre 18 en 2024). A la fin du bootcamp, nous avons sélectionné 7 jeunes qui ont entamé leur stage rémunéré en septembre 2025.

Les jeunes qui n'ont pas été retenus pour un stage n'ont pas été laissés de côté. Ils ont bénéficié de workshops et d'un accompagnement personnalisé par StartPeople afin de les aider dans leur recherche d'emploi.

En 2026, nous lancerons la troisième édition de cette initiative.

14.5.2.4. Relationnel

Nous organisons régulièrement des « afterworks » pour créer encore plus de liens entre nos collaborateurs. Chaque année, nous organisons également un grand événement pour le personnel.

Notre action solidaire P&V Group For Life a également lieu annuellement en automne. Elle comprend entre autres une activité sportive et un appel aux actions de sponsoring pour une bonne cause. À cette occasion, plusieurs équipes et départements organisent des activités de collecte de fonds qui, indépendamment de l'objectif caritatif, profitent également à la cohésion et à la connexion des équipes.

14.5.3. Learning & Development

Construire ensemble une organisation efficace, avide d'apprendre et entreprenante est essentiel pour relever les défis qui nous attendent. Cela implique le développement continu de chaque salarié.

Une large gamme de formations et de programmes de développement est proposée aux salariés du groupe, afin de leur permettre d'acquérir et de mettre en pratique de nouvelles compétences. Cette offre complète de formations est disponible à tout moment sur notre plateforme de formation digitale. Celle-ci centralise et offre un accès facile à plus de 300 modules digitaux et sessions en présentiel consacrés à un large éventail de thèmes liés aux assurances, aux affaires,

au leadership, à l'efficacité, aux « soft skills », au bien-être, aux connaissances linguistiques, à la sécurité informatique, etc.

Nous communiquons régulièrement pour mettre en avant notre offre de formations et sensibiliser les responsables à accorder suffisamment d'attention à la formation, notamment dans le cadre de notre cycle annuel de performance management.

Afin d'informer encore mieux nos salariés sur notre offre de formations et de stimuler leur développement, nous organisons depuis 2023 nos Development Weeks. C'est l'occasion pour chaque collaborateur d'assister à des sessions inspirantes sur le développement des compétences, le bien-être et la durabilité. En 2025, le thème des Development Weeks a été l'Efficacité (« Work smarter, not harder »). Ce fut un succès et nous avons totalisé 2000 heures de formation supplémentaire en 2 semaines.

En 2025, nous avons enregistré 30.441 heures de formation pour l'ensemble du groupe.

Année de référence	Heures de formation
2025	30.441
2024	Env. 31.000

Outre les formations ouvertes à tous les salariés, nous proposons également plusieurs programmes de formation destinés à des groupes cibles, spécialement axés sur les besoins de ceux-ci.

Nous disposons ainsi d'un programme de formation pour les responsables. Ils jouent en effet un rôle clé dans notre transformation culturelle. Dans le cadre de ce programme, nous proposons à nos responsables une large gamme de cours, en ligne ou en présentiel, axés sur la création d'un cadre pour l'épanouissement des collaborateurs, la collaboration transversale, la définition des priorités et l'harmonisation pour réaliser ensemble nos objectifs stratégiques.

Former, c'est aussi échanger les meilleures pratiques et dialoguer avec les collègues. Dans ce cadre, nous avons organisé en 2025 une session « inspirational lunch » pour les responsables, consacrée à la collaboration intergénérationnelle. Nous avons également organisé en 2025, deux sessions de « Teamleader Community », également dans le but de nous enrichir mutuellement par le dialogue et le partage d'expériences. L'une des sessions de cette communauté portait sur « Radical collaboration », avec un conférencier externe à l'entreprise, l'autre fut une session d'interactions entre nos teamleaders et deux membres de notre Comité de direction sur la stratégie du groupe.

Outre le programme de leadership, nous proposons un programme de développement pour nos experts, pour renforcer leur action au sein de l'entreprise et leur permettre de mieux naviguer dans un monde qui change. Enfin, nous avons un programme de développement pour doter nos collaborateurs des compétences requises dans l'univers business actuel.

Dans le cadre de notre Employer branding, nous avons concrétisé un partenariat avec des hautes écoles et universités. Nous accueillons dans nos bureaux leurs étudiants de dernière année, et nous participons à des bourses à l'emploi (ex. IABE pour des profils d'actuaire).

Nous accueillons des jeunes en stage durant leur dernière année d'études, et aussi dans le cadre de jobs étudiants. Cela nous permet d'établir un premier contact et de les recruter éventuellement

par la suite. Nous avons établi un partenariat avec une organisation spécialisée dans le recrutement de jeunes talents de type "Business & functional analyst/IT" qui seront recrutés, formés et placés au sein du Groupe P&V.

L'initiative P&V Group Academy va également dans ce sens.

Ces initiatives s'inscrivent dans une perspective à moyen/long terme, puisqu'elles font partie de notre plan 25 – 27. Plus de détails sur cette initiative au point sur la P&V Group Academy.

14.5.4. Attirer et développer de nouvelles compétences

Dans un contexte marqué par une pénurie croissante de profils qualifiés, attirer des talents est devenu un enjeu stratégique majeur. Il ne s'agit pas seulement de recruter, mais aussi de développer de nouvelles compétences indispensables pour répondre aux évolutions rapides de notre environnement. Cette démarche est essentielle pour garantir la pérennité et la compétitivité de notre organisation.

Nous mettons en œuvre plusieurs initiatives pour relever ce défi et renforcer notre capacité à anticiper les besoins de demain.:

PLANIFICATION STRATÉGIQUE DU PERSONNEL

Nous accordons une attention particulière à la planification stratégique du personnel, non seulement pour l'IT, mais pour l'ensemble de l'organisation. Dans ce cadre, nous cartographions de manière aussi détaillée que possible nos besoins futurs et les lacunes potentielles, pour rechercher des solutions de manière proactive.

Équilibre entre salariés et collaborateurs externes

Nous visons un équilibre sain entre les salariés et les collaborateurs externes. Outre l'engagement de collaborateurs externes, nous investissons dans la formation de nos salariés afin de les doter de compétences difficiles à trouver sur le marché. Ces investissements nous aident à assurer la continuité de nos services, en particulier en cas d'extinction de compétences technologiques ou de niche.

RECRUTEMENT DE TALENTS

Nous utilisons de nouveaux canaux tels que « try and hire » pour attirer les talents. Cela nous permet d'intégrer d'abord temporairement des collaborateurs potentiels futurs et ensuite, en cas de satisfaction mutuelle, de leur proposer un CDI.

PROGRAMMES POUR LES JEUNES TALENTS

Au sein de notre organisation, nous disposons de différents programmes visant à attirer de jeunes talents pour des fonctions spécifiques, telles que des profils commerciaux, des (business) analystes et des développeurs. Ces programmes nous aident à constituer une base solide de jeunes talents.

FORMATION « AGILE POUR BUSINESS & IT »

Nous avons mis au point une formation spécifique « Agile pour Business & IT » axée sur les collaborateurs impliqués dans des projets de transformation digitale. Cette formation les aide à travailler efficacement dans un environnement agile, et contribue au succès de notre transformation digitale.

En investissant dans la formation, la planification stratégique du personnel et l'attraction de jeunes talents, nous nous préparons à l'avenir et garantissons la continuité de nos services.

14.6. NOS SALARIÉS EN CHIFFRES

14.6.1. Qui sont nos collaborateurs ?

Les nombres repris dans les tableaux ci-dessous sont calculés en fonction du nombre de personnes et pas en équivalents temps plein.

Le calcul du nombre de collaborateurs selon les différentes dimensions est basé sur la situation au 31/12/2025. Le périmètre considéré est le suivant : le Groupe P&V, Piette & Partners et Private Insurer. Dans la suite du rapport, les externes structurels (principalement en informatique) ne seront plus pris en compte.

Genre	Nombre de salariés (headcount)		Membres du Comité de Direction		Externes structurels	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Hommes	716,2	740	4	4	73	120
Femmes	812,2	817	2	2	12	20
Autre	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Non-mentionné	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Total	1528,4	1557	6	6	85	140

Notes :

- L'indication administrative de l'identité de genre est pour l'instant limitée aux hommes et aux femmes. Tous les collaborateurs sont basés en Belgique.
- L'augmentation du nombre de travailleurs externes structurels s'explique principalement par un exercice de requalification réalisé durant l'été 2025, au cours duquel une quarantaine de consultants ont été reclassés comme externes structurels par l'équipe IT.

Le chiffre financier le plus représentatif de ce tableau peut être retrouvé dans le bilan social, toutefois, il couvre uniquement les salariés du Groupe P&V, ce qui représente 1.525 personnes sur 1.557.

	Femmes		Hommes		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Nombre de salariés	812,2	817	716,2	740	1.528,4	1.557
Nombre de salariés permanents	796,8	801	708,2	733	1.505	1.534
Nombre de salariés temporaires*	15,4	16	8	7	23,4	23
Nombre d'heures non garanties	0	0	0	0	0	0

*Salariés avec un contrat de durée déterminée

14.6.1.1. Répartition des salariés par catégorie d'âge.

Catégorie d'âge	Nombre de salariés		Pourcentage de salariés	
	2024	2025	2024	2025
Moins de 30 ans	105,2	138	6,88%	8,89%
30-50 ans	710	669	46,46%	42,97%
Plus de 50 ans	713,2	750	46,66%	48,17%

14.6.2. Turnover

Le turnover est de 6,3% en 2025 (8,6% en 2024), c'est le ratio entre le nombre de départs (96- quelle que soit la cause) et le nombre de personnes présentes au début de l'année 2025 (1528,4).

14.6.3. Dialogue social

L'ensemble des salariés du Groupe P&V est couvert par une convention collective et bénéficie du dialogue social.

Taux de couverture	Convention Collective	Dialogue Sociale	
	Salariés – EEE (avec > 50% de coll. représentant >10% du total des coll.)	Salariés – hors EEE (estimation pour les régions avec > 50% de coll. représentant >10% du total des coll.)	Représentation (avec > 50% de coll. représentant >10% du total des coll.)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Belgique		Belgique

Aucune modification par rapport à 2024

14.6.4. Rémunération équitable

Le salaire de tous les salariés est égal ou supérieur aux barèmes en vigueur dans le secteur de l'assurance.

Nous vérifions que c'est le cas en comparant chaque année les salaires bruts de base aux barèmes sectoriels.

Le Groupe P&V dispose d'un fichier « line-line » par salarié dans lequel le salaire de base brut est comparé au barème. Si nous constatons une différence négative, les salaires mensuels concernés sont corrigés.

Les barèmes sectoriels minimaux sont également mentionnés sur le décompte annuel des rémunérations de nos salariés.

En complément du contrôle effectué sur la base des barèmes sectoriels, le Groupe P&V procède chaque année à une analyse de marché approfondie afin de garantir la conformité et l'équité interne. Cette étude de benchmarking permet d'établir un salaire de référence par niveau de fonction, conformément aux standards du marché.

L'ensemble des rémunérations des collaborateurs est comparé à ce salaire de référence. Cette comparaison, communément appelée *comparatio*, constitue un outil essentiel pour assurer la transparence et la cohérence de notre politique de rémunération. Les résultats sont communiqués de manière claire et transparente à chaque collaborateur du Groupe P&V.

14.6.5. Santé et sécurité

	Collaborateurs (2024)	Collaborateurs (2025)
Pourcentage de salariés couverts par le système de gestion de santé et de sécurité sur base des exigences légales et (ou) des normes ou directives reconnues ¹¹	100%	100%
Nombre de décès parmi nos salariés en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles	0	0
Nombre de décès parmi nos salariés en raison d'accidents du travail	0	0
Nombre de décès parmi nos salariés en raison de maladies professionnelles	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables pour nos salariés	2	0
Taux d'accidents du travail enregistrables pour nos salariés	1,06 accident du travail pour 1.000.000 d'heures de travail	0 accident du travail pour 1.000.000 d'heures de travail
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables pour nos salariés	0	0
Nombre de jours d'arrêt de travail et de décès dus à des accidents du travail, des maladies professionnelles et des décès dus à des maladies professionnelles	0	0

¹¹ Par "système de gestion de santé et de sécurité", nous entendons le système belge de sécurité sociale

14.6.6. Diversité du top Management

Le tableau ci-dessous présente la répartition des collaborateurs au niveau du Top Management suivant leur genre. Le Top Management repris dans le tableau comprend les Directeurs du Groupe P&V (classes Hay 20, 21 and 22) ainsi que les membres du Comité de direction qui ne sont pas salariés. Il ne tient pas compte des directeurs des petites entités.

Sexe	Nombre de collaborateurs au niveau de la direction		Pourcentage de collaborateurs au niveau de la direction	
	2024	2025	2024	2025
Femmes	6	5	20%	16,7%
Hommes	24	25	80%	83,3%
Total général	30	30	100%	100%

Note : L'indication administrative de l'identité de genre est pour l'instant limitée aux hommes et aux femmes.

14.6.7. Écart salarial

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est calculé sur la base de la rémunération annuelle de tous les salariés du Groupe P&V (auquel sont ajoutés les membres du Comité de direction), et montre un écart perçu de 20%. Cet écart a été calculé en prenant la différence entre la moyenne simple des salaires des femmes et des salaires des hommes. Comme des différences apparaissent dans la répartition et les nombres par niveau de fonction, nous nuancerons et expliquerons ce chiffre en montrant également la situation par niveau de fonction et par niveau hiérarchique.

14.6.7.1. Classification de fonctions Hay

La méthode Hay est une méthode couramment utilisée qui évalue les fonctions sur la base de trois critères principaux : connaissances, capacité de résolution des problèmes et responsabilités.

Les niveaux de fonction sont définis sur la base de la méthode Hay :

- **Connaissances** : cela inclut les connaissances professionnelles, l'intégration administrative et/ou conceptuelle et les compétences sociales nécessaires à l'exercice de la fonction.
- **Capacité à résoudre des problèmes** : il s'agit de la liberté de pensée et de la complexité des problèmes à résoudre.
- **Responsabilités** : cela inclut la liberté d'agir, l'ampleur (par exemple en termes de budget ou d'impact) et l'influence de la fonction.

Les niveaux de fonction sont souvent désignés par des numéros Hay, tels que Hay 9, Hay 11, etc. Chaque niveau représente une combinaison des critères donnés, les numéros Hay supérieurs représentant généralement des fonctions plus complexes et impliquant davantage de responsabilités.

14.6.7.2. Écart salarial moyen par niveau de fonction

Niveau de la fonction	Écart salarial (%)		Représentation de femmes (%)	
	2024	2025	2024	2025
Hay 8	N/A	23%	N/A	71,7%
Hay 9	4%	-2,3%	44%	62,5%
Hay 10 ¹²	N/A		N/A	
Hay 11	1%	0,2%	57,1%	57,1%
Hay 12	10%	0,6%	76,4%	69,9%
Hay 13	-2%	-1,7%	70,7%	70,2%
Hay 14	1%	0,2%	56,9%	55,8%
Hay 15	6%	5,5%	38,7%	40,2%
Hay 16	11%	10,9%	35,0%	36,6%
Hay 17	8%	7,3%	49,4%	51,1%
Hay 18	16%	8,8%	38,5%	33,3%
Hay 19	4%	1,1%	37,0%	36%
Direction (Hay 20, 21 & 22)	-4%	-8,5%	16,7%	12,5%
Comité de direction (à l'exclusion du CEO)	0%	0%	20%	20%

Les 5 membres du Comité de direction (autres que notre CEO) ont tous la même rémunération.

¹² En 2025 il n'y avait pas de fonction liée au niveau Hay 10.

14.6.7.3. Écart salarial moyen par niveau hiérarchique

Niveau de la fonction	Écart salarial (%)		Représentation de femmes (%)	
	2024	2025	2024	2025
Non-cadres (Hay 8-15)	8%	7,1%	60,0%	60,2%
Cadres 1 (Hay 16-17)	10%	8,8%	38,5%	40,1%
Cadres 2 (Hay 18 - 19)	12%	6,4%	38,0%	34,0%
Direction	-4%	-8,5%	16,7%	12,5%
Comité de direction (à l'exclusion de la CEO)	0%	0%	20,0%	20%

14.6.7.4. Explications

- Pour le calcul de l'écart salarial, il a été tenu compte de la rémunération annuelle qui comprend le salaire de base (y compris les heures supplémentaires), la rémunération variable, les avantages et les avantages de toute nature.
- Piette & Partners SA et Private Insurer SA n'ont pas été repris dans cet aperçu, étant donné qu'ils n'utilisent pas la même méthodologie pour la répartition des catégories de fonctions.
- L'écart rapporté s'explique en partie par la composition du personnel du Groupe P&V. Des analyses approfondies des différences de salaire horaire montrent des variables telles que :
 - Niveau de fonction
 - Fonctions commerciales versus fonctions non commerciales
 - ETP (équivalent temps plein) comme facteur principal pour expliquer les écarts salariaux
- Dans les niveaux de fonction inférieurs, nous observons une surreprésentation de salariés féminins, tandis que nous observons une surreprésentation de salariés masculins dans les fonctions commerciales et les niveaux de fonction supérieurs.
- 75,60% de l'ensemble des salariés féminins du Groupe P&V occupent un niveau de fonction 15 ou inférieur, pour 55,4% des salariés masculins.
- 90,14% des forces de vente au sein du Groupe P&V sont des salariés masculins, l'écart salarial entre les fonctions commerciales et non commerciales s'élevant à 46,2%, principalement en raison de rémunérations variables plus élevées.

14.6.8. Rapport entre la rémunération totale la plus élevée et la rémunération médiane¹³

Le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane pour tous les collaborateurs est égal à 7,96 (7,59 en 2024).

14.6.9. Incidents, réclamations et violations graves des droits de l'homme.

Aucun incident ou plainte relatif au respect des droits de l'homme n'est à déplorer.

14.6.10. Objectifs liés à nos employés

Au sein des RH, nous œuvrons actuellement à la réalisation de deux objectifs concrets. Ces objectifs sont définis au sein des RH, qui sont également responsables du suivi des prestations par rapport aux objectifs et de l'identification des leçons à tirer ou des améliorations découlant des prestations de l'entreprise :

- **Leadership readiness** : L'incapacité à développer ou à maintenir une culture d'entreprise alignée sur les besoins a été identifiée comme un risque matériel. Le leadership est le principal levier de la culture. C'est pourquoi il est important que tous nos leaders répondent à notre modèle de leadership, ce que nous suivons par le biais d'un leadership readiness assessment annuel.

En 2025, nous atteignons un niveau de 50% de leadership readiness. Ce résultat est en deçà de notre ambition, mais il s'accompagne d'un leadership NPS qui reste solide, confirmant la qualité perçue du leadership dans l'organisation.

Pour 2026, notre objectif demeure inchangé : atteindre 80% de leaders alignés avec les attentes du Leader 2.0, afin de renforcer durablement notre capacité à soutenir une culture performante et cohérente.

- **Entropie** : L'entropie est une mesure du conflit, de la friction et de la frustration ressenties par les salariés dans leurs activités quotidiennes, qui empêche l'organisation de fournir des performances optimales. Plus l'entropie est élevée, plus le risque est important. C'est pourquoi nous nous sommes fixés pour objectif de maintenir au plus bas l'entropie mesurée dans l'enquête culturelle.

En 2025, l'entropie mesurée atteint 18%. Ce résultat reste en-deçà de notre ambition, mais il correspond à notre niveau le plus bas jamais atteint — un signal encourageant, puisqu'une entropie plus faible est toujours préférable.

Pour 2026, nous maintenons une ambition forte : ramener l'entropie inférieure à 15%, afin de poursuivre la réduction durable des frictions internes et de renforcer la performance collective.

¹³ Le ratio rapporté s'explique en partie par la composition du personnel du Groupe P&V sans inclure Piette & Partners SA ni Private Insurer SA.

15. NOTRE IMPACT SOCIÉTAL

Le Groupe P&V attache une grande importance à l'inclusion, qui constitue un élément essentiel de son objectif et est inscrit dans ses gènes. Le groupe crée de la valeur pour toutes ses parties prenantes, dont celles de longue date comme les organisations de santé mutualistes et les syndicats et leurs membres, qui sont les coopérateurs historiques du Groupe P&V.

15.1. ENGAGEMENT AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

La Fondation P&V reconnaît l'importance de l'engagement auprès des communautés concernées, afin de comprendre et d'améliorer l'impact réel et potentiel sur celles-ci. Notre engagement concerne différents stades du développement de projet par le biais d'entretiens avec des chercheurs, des organisations et des jeunes, en ayant recours à différents types et fréquences d'interaction, comme des enquêtes ou des événements et débats publics. Cela permet une approche dynamique et réactive des besoins de la communauté.

15.2. OBJECTIF ET COLLABORATION

L'objectif du Groupe P&V est en phase avec celui de ses membres (coopérateurs). Le Groupe P&V et ses coopérateurs œuvrent ensemble pour un monde plus juste, équitable et solidaire. Le Groupe P&V renforce ainsi l'impact de ses membres sur la société.

15.3. IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS

Les actions du Groupe P&V sont positives pour les communautés concernées. Dans le cadre de sa stratégie 2030, le Groupe P&V a identifié, en accord avec ses coopérateurs, cinq domaines d'activités qu'il souhaite développer, outre les assurances, par le biais d'investissements en actions ou sous forme d'emprunts : le logement, la santé, la citoyenneté, l'entrepreneuriat coopératif, l'économie durable. Le Groupe P&V investit dans des entreprises ou associations qui luttent contre une société duale et qui répondent à au moins un des critères suivants :

- Contribuer à la préservation du lien social, au renforcement de la cohésion sociale ou au développement d'activités locales ou durables
- Apporter un soutien aux personnes vulnérables, soit en raison de leur situation économique ou sociale, soit en raison de leur situation personnelle
- Donner la priorité à l'objectif de services à la communauté ou aux membres plutôt qu'aux bénéfices

Toutes les entreprises ou associations dans lesquelles le Groupe P&V investit font preuve d'une gestion éthique, durable et rentable dans des secteurs éthiquement acceptables.

15.4. ACTIVITÉS LIÉES À LA CITOYENNETÉ

Le Groupe P&V promeut une citoyenneté active et lutte contre l'exclusion sociale des jeunes par le biais de la Fondation P&V et des projets mis en œuvre par ses collaborateurs. L'impact de la Fondation P&V sur ses bénéficiaires (jeunes et organisations) est significatif en raison de :

- La promotion de la participation active pour encourager les jeunes à apporter une contribution active dans la société

- Le soutien à la santé mentale en fournissant des moyens et une aide appropriés
- Le renforcement des capacités des associations qui soutiennent les jeunes

La Fondation P&V est considérée comme une référence dans le secteur de l'inclusion des jeunes.

Les actions et opérations de la Fondation P&V reposent sur quatre principes, inspirés par les valeurs associées à l'économie sociale : solidarité, émancipation (empowerment), citoyenneté et participation. Nos actions sont principalement axées sur les jeunes et visent à mettre fin à toutes les formes d'exclusion. Elles favorisent de nouvelles formes de solidarité entre et avec des jeunes de toute la Belgique (Flandre, Wallonie et Bruxelles) en développant des projets et activités de participation sous la bannière de la citoyenneté active et de l'intégration sociale. Nous contribuons de cette manière à une société inclusive dans laquelle tous les jeunes peuvent jouer un rôle à part entière.

Pour la période de 2024 à 2026, notre focus se porte sur un enjeu crucial : la santé mentale des jeunes. À travers ce projet, nous souhaitons comprendre, sensibiliser et apporter des solutions concrètes pour améliorer le bien-être mental des jeunes générations. Nous clôturerons notre projet en octobre 2026 par un événement final, au cours duquel nous présenterons les résultats de nos 16 projets soutenus et intégrerons les enseignements issus des discussions avec les jeunes et chercheurs à ce sujet.

Depuis 2005, la Fondation P&V décerne chaque année son Prix de la Citoyenneté à des personnes, des initiatives ou des organisations belges ou internationales qui s'investissent de manière exemplaire pour construire une société plus ouverte, plus démocratique, plus tolérante et plus solidaire.

Les lauréates 2025 sont deux femmes belges qui partagent un engagement profondément enraciné pour dénoncer les injustices et renforcer les voix vulnérables : Colette Braeckman et Yasmien Naciri. Toutes deux utilisent leur plume et leur voix comme des outils puissants pour mettre en lumière les dysfonctionnements sociaux – qu'il s'agisse d'inégalités systémiques dans leur propre pays ou de crises géopolitiques à l'autre bout du monde. Leur travail témoigne de courage, d'engagement et d'une foi inébranlable dans la force de la citoyenneté active. Elles nous rappellent que l'engagement n'a ni âge ni frontières, et que défendre les droits des autres, c'est aussi une manière de renforcer les fondements de notre propre démocratie.

Colette Braeckman est depuis 50 ans grand reporter au journal Le Soir. Elle a co-fondé la première société des journalistes en Belgique. Elle est reconnue pour ses enquêtes sur les conflits en Afrique centrale, notamment au Rwanda, au Burundi et en République Démocratique du Congo. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages, dont L'Homme qui répare les femmes (2016), consacré au Dr Denis Mukwege. Son travail journalistique, rigoureux et engagé, a permis de mettre en lumière les violences sexuelles en zones de conflit et les enjeux de la décolonisation. Docteur Honoris Causa en Belgique (ULiège) et en RDC (UCBukavu) elle poursuit son travail de transmission auprès des jeunes par le biais d'ateliers d'écriture.

Yasmien Naciri, jeune entrepreneure, consultante, chroniqueuse, chargée de cours à la Karel de Grote Hogeschool et femme d'action, est la fondatrice de l'asbl Amana, active en Belgique et au Maroc, et de Fleks, une initiative jeunesse à Anvers qui stimule l'entrepreneuriat chez les jeunes issus de milieux défavorisés. Elle milite pour plus de diversité dans les entreprises, a contribué à l'instauration du statut « d'étudiant entrepreneur », et a créé un précédent en Belgique en faisant condamner un troll sur internet en 2018. Elle est également auteure de plusieurs ouvrages sur la justice sociale et la lutte contre les discriminations, dont Klassenjustitie (Justice de classe) (2024), avec lequel elle jette un regard sur les préjugés inconscients, les inégalités systémiques et le sentiment (d'in)justice dans notre société.

En outre, le Groupe P&V est représenté dans les conseils d'administration des organisations sociales SESO et SETM. Le SESO (Service Social des Solidarités) est une association dont la mission est d'offrir à tous les réfugiés qui se trouvent dans une situation sociale précaire une vie digne et humaine, dans le respect de leurs opinions, de leur culture et de leurs convictions, ainsi que du mode de vie dans notre pays. SETM (Solidarité Étudiants du Monde) est une association sans but lucratif qui accueille et héberge des étudiants de pays du Sud. Parallèlement, SETM organise des activités d'intégration et de sensibilisation culturelle pour les étudiants et toute personne intéressée par les relations Nord/Sud.

15.5. ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCÈS AU LOGEMENT

Le Groupe P&V vise à devenir un acteur important dans l'accès au logement et le développement de logements abordables et durables.

Le Groupe P&V est notamment l'actionnaire majoritaire de la société coopérative Quartier des Solidarités, créée avec le Groupe Solidaris.

Quartier des Solidarités a pour vocation la mise en œuvre d'un programme de développement en vue de la construction ou de l'acquisition, ainsi que de l'exploitation (par la création ou la reprise d'activités existantes) de logements inclusifs, et d'encadrement. Ces logements adaptés aux besoins des personnes en perte d'autonomie sont notamment les maisons de repos, les maisons de repos et de soins, les résidences-services ou d'autres structures adaptées aux dépendances physiques, mentales, psychologiques ou physiologiques, à un niveau léger, modéré ou élevé, de tous les bénéficiaires, en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale. La construction de son premier bâtiment, à Charleroi, proposant des habitats autonomes, inclusifs et solidaires à des personnes en perte d'autonomie et des personnes en situation de handicap sera terminée à l'été 2026.

Le Groupe P&V ambitionne d'initier un nouveau projet par an en 2025, 2026 et 2027, pour améliorer l'accessibilité et la durabilité de l'habitat, que ce soit dans Quartier des Solidarités ou dans d'autres coopératives immobilières.

Ainsi, en 2025, le Groupe P&V a investi dans le domaine de l'accès au logement à travers des participations dans des coopératives comme Les Tournières ou Fair Ground Brussels. Le Groupe P&V soutient en outre le logement abordable à travers son investissement dans Vicinity.

15.6. ACTIVITÉS LIÉES À LA SANTÉ ET AUX PENSIONS

La santé est un élément essentiel pour chaque citoyen et le Groupe P&V souhaite apporter sa contribution pour permettre l'accès pour tous à des soins de santé de qualité.

Le Groupe P&V est l'actionnaire principal de la société Multipharma Group, la plus grande coopérative de distribution pharmaceutique en Belgique. En tant qu'acteur majeur du secteur pharmaceutique, Multipharma souhaite renforcer le rôle du pharmacien dans les soins de première ligne, pour rendre les soins de santé accessibles à tous. En 2025, le Groupe P&V a participé au financement du Groupe Multipharma pour le rachat du réseau de pharmacies Popelin.

Le Groupe P&V a également développé l'application de prévention de la santé Vity avec Solidaris, Cohezio et Multipharma.

15.7. ACTIVITÉS LIÉES À L'ENTREPRENEURIAT COOPÉRATIF

Le Groupe P&V souhaite contribuer au développement économique et à la création d'emplois durables et de qualité en développant le modèle coopératif.

Le Groupe P&V est membre et soutien financier principal de Febecoop dont la mission est d'accompagner et de conseiller des projets d'entrepreneuriat coopératif. Febecoop offre par exemple un soutien dans la rédaction de statuts, le développement d'un modèle financier et l'élaboration d'un business plan. Le conseil d'administration de Febecoop est présidé par Hilde Vernailen, CEO du Groupe P&V.

Le Groupe P&V est également coopérateur de Samen Sterker qui a pour mission de rendre les moyens de subsistance plus durables et abordables pour un maximum de ménages.

L'ambition du Groupe P&V est de continuer à contribuer au développement de coopératives, au rythme d'une nouvelle collaboration par an en 2025, 2026 et 2027, par le soutien à une nouvelle coopérative ou l'investissement dans une coopérative existante, avec création d'emplois (5 personnes en 2025, 7 en 2026 et 9 en 2027).

15.8. ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉCONOMIE DURABLE

Le Groupe P&V procède à ses investissements qui soutiennent le développement d'une économie durable.

Il a par exemple procédé à un investissement dans le fonds ImpaktEU. ImpaktEU est un fonds d'impact qui investit en Europe dans des institutions de microfinance, des intermédiaires financiers durables et des entreprises sociales afin de réduire les inégalités et relever les défis sociaux, économiques et environnementaux.

15.9. CONSEIL DES USAGERS

Le Groupe P&V dispose d'un Conseil des usagers, depuis 1997. Le Conseil des usagers est un organe consultatif pour le Conseil d'administration. Le Conseil des usagers est composé de représentants des principaux coopérateurs, d'experts externes et de collaborateurs du Groupe P&V dont le CEO, le Comité de direction et deux représentants du personnel choisis par les collaborateurs. Il se réunit quatre fois par an.

Le Conseil des usagers se focalise sur l'impact positif du Groupe P&V sur la société.

Le Conseil des usagers a pour mission d'examiner comment le Groupe P&V concrétise les valeurs et principes coopératifs. Il soumet un avis annuel au Conseil d'administration. Ces avis contribuent à l'élaboration de la stratégie sociale du Groupe P&V. Ils peuvent porter sur les aspects suivants :

- La concrétisation des principes coopératifs au sein et en dehors de l'entreprise
- Le renforcement de l'identité coopérative du Groupe P&V, notamment en exprimant cette identité dans sa relation avec tous ses interlocuteurs
- La responsabilité sociétale des entreprises portée par le Groupe P&V
- L'influence des évolutions sociétales sur les besoins en assurances et la solidarité avec les groupes menacés d'exclusion
- La politique en matière de personnel, axée sur la diversité et le développement individuel des collaborateurs et sur l'uniformité de l'approche environnementale

- La concrétisation de la responsabilité sociétale et de la politique en matière de durabilité de l'entreprise

Le Conseil des usagers sert également de forum de débat sur les questions sociales susceptibles d'influencer les activités et les opérations du Groupe P&V.

15.10. POLITIQUES LIÉES A L'IMPACT SOCIAL

Aucune politique spécifique relative à l'impact social n'a été établie à ce stade.

16. CLIENTS ET PARTENAIRES DE DISTRIBUTION

16.1. MESURES DE SATISFACTION

Nous attachons une grande importance à la satisfaction de nos clients et de nos partenaires. Pour la mesurer, nous utilisons le Net Promoter Score (NPS).

Une distinction est faite entre le NPS relationnel et le NPS transactionnel. Le NPS relationnel évalue dans quelle mesure nos clients recommanderaient notre marque ou nos services à leurs amis et à leur famille.

Le NPS transactionnel, quant à lui, se rapporte spécifiquement à une expérience récente. Pour le NPS transactionnel, nous nous concentrons sur les moments clés de la relation client : la conclusion d'un contrat, les modifications, la gestion des sinistres ou la liquidation d'une police. Cela se fait au moyen d'une boucle de feedback courte, qui permet de corriger les expériences des clients immédiatement après l'événement, et d'une boucle de feedback longue, qui agit de manière structurelle sur les processus de prestation de services, la communication avec les clients et l'expertise des collaborateurs. Le NPS transactionnel est mesuré tout au long de l'année, avec un reporting et une analyse des résultats bimensuels.

Le NPS relationnel est mesuré auprès des clients finaux et des partenaires (agents et courtiers). L'objectif est d'obtenir un bilan général de la satisfaction et de la relation avec les clients & partenaires sur une période plus longue. Outre le NPS, la satisfaction est également mesurée quant à différents aspects de la relation, tels que la prestation de services, l'expérience avec les points de contact, le produit et le prix, le marketing et la communication, ainsi que l'image. Ces mesures identifient les points forts et les points à améliorer dans la relation avec les clients et les partenaires. Le NPS est mesuré deux fois par an pour les différents groupes cibles.

En plus de ces mesures structurelles, nous réalisons aussi des études ad hoc pour mieux comprendre les besoins et les attentes lors du développement de nouveaux produits, services et processus, ou pour tester des applications concrètes telles que l'expérience utilisateur d'un espace client.

Les enquêtes ne se limitent pas à la satisfaction générale, mais portent également sur les aspects spécifiques de leur expérience avec le Groupe P&V (comme les outils, la prestation de services, l'efficacité et la convivialité). Les résultats bruts sont traités, analysés et structurés dans notre centre d'expertise Customer Experience. Les principales informations sont présentées à la direction au sein des comités Business (Life & Non-Life). Sur cette base, les directeurs établissent des plans pour améliorer l'expérience dans les points d'attention. Ces plans sont soumis à l'approbation du Comité de direction lors de l'exercice PBO annuel et sont exécutés s'ils sont approuvés. Parallèlement, un comité opérationnel est planifié chaque mois avec les directeurs

commerciaux et opérationnels, afin de traiter des points d'attention spécifiques de manière transversale (service level agreement -SLA-, Indicateurs-clés de performance -ICP-, etc.) dans un processus d'amélioration continue.

16.2. AUTRES INFORMATIONS RELATIVES AUX CLIENTS ET PARTENAIRES DE DISTRIBUTION

Dans les chapitres Produits et services responsables et Innovation et digitalisation, nous approfondissons la manière dont nous alignons au mieux notre offre et nos services en fonction de nos clients et intermédiaires.

16.3. ACTIONS LIÉS À CLIENTS ET PARTENAIRES DE DISTRIBUTION

À ce stade, aucune action n'est encore liée aux IRO matérielles. Au cours de l'année 2026, nous examinerons comment formaliser davantage le suivi des IRO, y compris les actions qui en découleront, au sein du groupe.

Les initiatives mentionnées dans ce chapitre ne font pas partie de l'analyse de matérialité et sont fournies uniquement à titre informatif pour le lecteur

GOVERNANCE

La promotion d'une politique saine est essentielle pour garantir la conduite éthique des affaires, la transparence et la confiance des parties prenantes internes et externes. Ce chapitre traite de plusieurs aspects cruciaux qui contribuent à une conduite des affaires intègre et responsable.

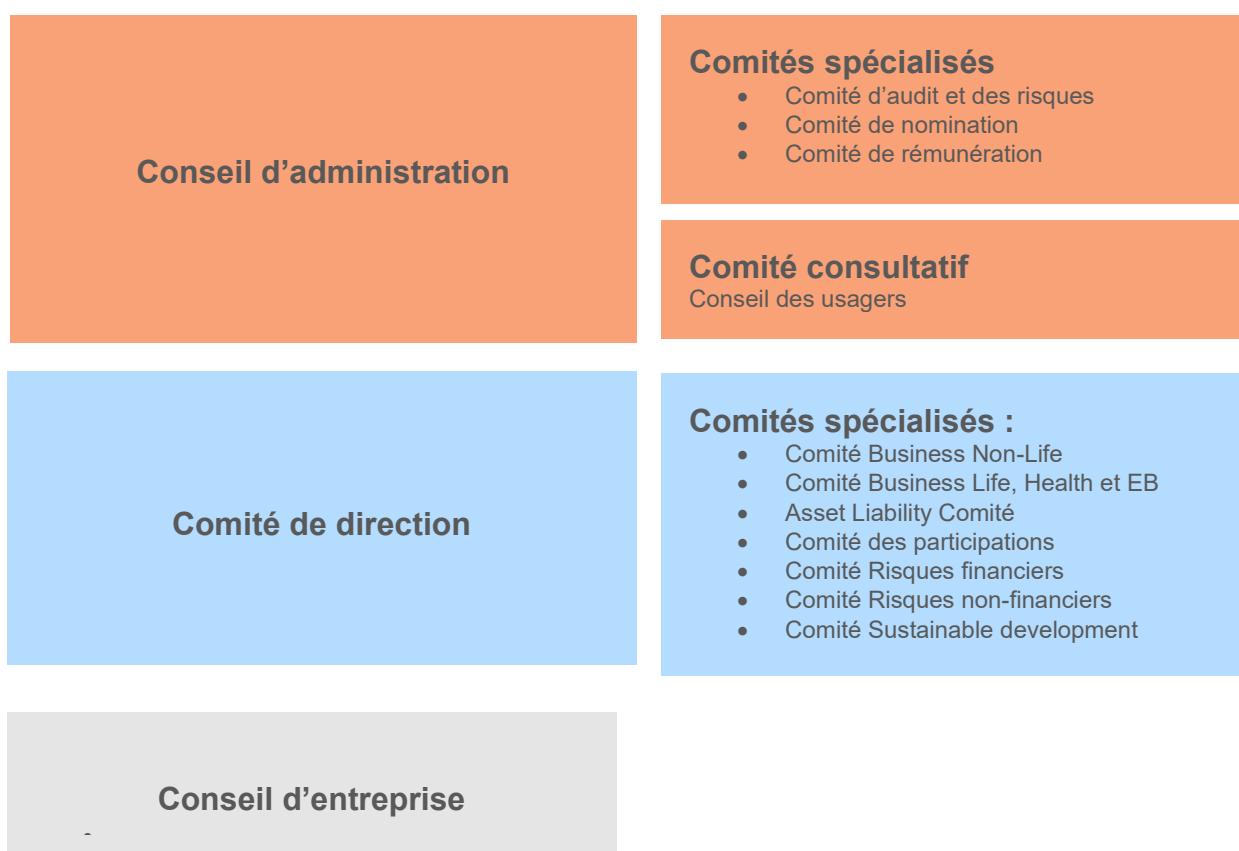
17. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES ORGANES DE GESTION

17.1. STRUCTURE DE GESTION GÉNÉRALE

Le Groupe P&V a adopté une structure de gestion duale, où le Conseil d'administration définit la stratégie générale, tandis que la gestion opérationnelle est assurée par le Comité de direction.

Tant le Conseil d'administration que le Comité de direction disposent de Comités spécialisés qui les assistent dans leurs fonctions.

La structure de gestion peut être présentée comme suit



17.1.1. Le Conseil d'administration et ses comités spécialisés

Le Conseil d'administration est composé de 20 administrateurs :

- 6 administrateurs exécutifs (pour l'exercice de référence : tous membres du Comité de direction)
- 14 administrateurs non-exécutifs, dont 4 sont indépendants
- Aucun administrateur représentant les salariés ou d'autres travailleurs

La composition du Conseil d'administration répond aux critères de diversité suivants :

- Diversité des genres : 8 administrateurs sur 20 sont des femmes, soit un ratio femmes/hommes de 0,67.
- Diversité linguistique : les principales communautés linguistiques (Communautés française et flamande) sont représentées.
- Diversité en termes d'âge : le plus jeune administrateur est âgé de 37 ans et le plus âgé de 66 ans.
- Diversité en termes d'expertise : les administrateurs sont issus de secteurs d'activité divers (mutuelles santé, syndicats, transport ferroviaire, monde académique, consultance, digitalisation et technologie, climatologie et innovation, assurances...).

Les Comités spécialisés du Conseil d'administration sont composés exclusivement d'administrateurs non-exécutifs. Dans chaque Comité spécialisé du Conseil d'administration siège au moins un administrateur indépendant. Les 4 administrateurs indépendants siègent dans le Comité d'audit et des risques.

Le Conseil d'administration définit la stratégie générale de l'entreprise. Cette stratégie est traduite dans la Charte de gouvernement d'entreprise du Groupe P&V et dans les politiques stratégiques spécifiques telles que les politiques en matière de risques, de durabilité, d'assurance, de réassurance, de gestion du capital et de rémunération.

Le Conseil exerce également la surveillance des activités de l'entreprise. Cette surveillance s'exerce par le biais de reportings réguliers contenant des indicateurs clés de performance qui portent tant sur des sujets financiers que sur des sujets en matière de durabilité et en lien avec la raison d'être du Groupe P&V.

Pour l'exercice de sa mission, le Conseil d'administration est assisté par trois Comités spécialisés comme illustré ci-dessus.

Ces Comités ont une fonction consultative, dans la mesure où ils rendent un avis au Conseil d'administration qui conserve toutefois le pouvoir de décision.

17.1.2. Le Conseil des usagers

Le Conseil des usagers est composé de représentants de coopérateurs, de représentants de la société civile, d'experts justifiant d'une compétence en matière d'économie sociale ou disposant

d'une connaissance des enjeux de la société belge (politiques, économiques, sociaux), d'un représentant du personnel cadre et d'un représentant du personnel non-cadre.

Le Conseil des usagers est un organe consultatif appelé à rendre des avis sur les activités du Groupe P&V au regard de son appartenance à l'économie sociale et de sa responsabilité sociétale.

Le Conseil des usagers constitue un lieu de rencontre et d'échange avec ses membres, sur l'orientation des activités de la société en lien avec la réflexion stratégique du Groupe P&V. Dans ce cadre, le Conseil des usagers examine (i) les grands thèmes sociétaux pouvant influencer sur les activités et le fonctionnement de la société, (ii) l'approche et la philosophie devant guider les activités et le fonctionnement de l'entreprise au regard de son appartenance à l'économie sociale et de sa responsabilité sociétale, (iii) les sujets pratiques basés sur la propre expérience de l'entreprise ou celle d'autres assureurs coopératifs ou mutualistes en relation avec l'assurance et la responsabilité sociétale.

17.1.3. Le Comité de direction

Le Comité de direction est composé de 6 administrateurs exécutifs.

La composition du Comité de direction répond aux critères de diversité suivants :

- Diversité des genres : 2 membres du Comité de direction sur 6 sont des femmes.
- Diversité linguistique : les principales communautés linguistiques (Communautés française et flamande) sont représentées.
- Diversité en termes d'âge : le plus jeune membre du Comité de direction est âgé de 44 ans et le plus âgé de 59 ans.

Le Comité de direction regroupe toutes les compétences nécessaires à l'exercice de ses attributions.

Le Comité de direction est chargé (i) de la gestion opérationnelle, (ii) de la mise en œuvre du système de gestion des risques et (iii) de la mise en place d'une structure organisationnelle et opérationnelle adéquate. Pour l'exercice de sa mission, il veille à rester dans les limites de la stratégie générale définie par le Conseil d'administration.

En vertu des statuts et des pouvoirs qui lui ont été conférés par le Conseil d'administration, le Comité de direction est habilité à constituer des comités spécialisés dont il détermine la composition et fixe les attributions.

Ces comités spécialisés du Comité de direction agissent, pour leurs domaines spécifiques, dans le cadre de la délégation de compétence qui leur est confiée par le Comité de direction. En fonction du comité et des matières traitées, celui-ci peut disposer d'une compétence de proposition ou de décision. La délégation de prise de décision aux comités spécialisés dans le cadre donné, ne limite en rien la responsabilité du Comité de direction qui demeure collégiale.

17.1.4. Conseil d'entreprise

Le Conseil d'entreprise est composé des représentants élus par les travailleurs de l'entreprise et par les représentants désignés par le Groupe P&V parmi le personnel de direction.

Parmi ses missions qui sont définies par la loi, figure la consultation des représentants des travailleurs sur l'information en matière de durabilité et sur la manière dont cette information est obtenue et vérifiée.

Par conséquent, tant les informations financières que les informations en matière de durabilité sont transmises pour discussion et, le cas échéant, pour avis au Conseil d'entreprise. Ces informations sont transmises chaque année, préalablement à leur approbation par l'assemblée générale ordinaire.

17.2. RÔLES ET RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

17.2.1. Conseil d'administration et Comité d'audit et des risques

Le Conseil d'administration est l'organe qui prend les décisions stratégiques en matière de durabilité, et analyse les incidences, risques et opportunités en matière de durabilité.

La stratégie générale en matière de durabilité peut être élaborée à l'initiative du Conseil d'administration ou sur proposition du Comité de direction.

Le Conseil d'administration se fait assister par le Comité d'audit et des risques pour ce qui concerne les risques en matière de durabilité.

17.2.2. Comité de direction et ses Comités spécialisés

Le Comité de direction met en œuvre la stratégie définie par le Conseil d'administration.

Au sein du Comité de direction, les attributions en matière de durabilité relèvent de la direction du Chief Risk Officer (CRO).

Pour assister le Comité de direction dans ses missions en matière de durabilité, le Comité de direction a constitué un Comité spécialisé, le Comité Sustainable development.

Le Comité Sustainable development est composé des directeurs des principales directions concernées par les questions de durabilité, à savoir le Sustainability Officer, le directeur Investissements, les directeurs Business Development Life, Santé et EB et Non-Life, le directeur Human Ressources/Facility Management, le Secrétaire Général, le directeur Corporate Risk management, le directeur Communication Office, le directeur Financial Operations et de son Président, le Chief Risk Officer (CRO), membre du Comité de direction.

Les missions de ce Comité sont précisées dans la Charte de gouvernement d'entreprise du Groupe P&V :

- Proposer un cadre stratégique en termes de développement durable dans le cadre de l'élaboration du plan triennal, proposer les ambitions à moyen terme découlant du cadre stratégique de développement durable ;
- Traduire ces ambitions en objectifs et indicateurs clés de performance en tenant compte des impacts financiers, des impacts sur le business et des impacts en termes de mobilisation de ressources ;
- Implémenter les objectifs de durabilité dans l'entreprise ;
- Faire vivre les réalisations durables du Groupe P&V en interne et en externe ;
- Proposer les adaptations à apporter aux politiques stratégiques et tactiques en matière de durabilité en vue de leur approbation par les organes sociétaires (Comité de direction et Conseil d'administration) ;

- Assurer la veille réglementaire pour son périmètre ;
- Assurer la mise en conformité du Groupe P&V en matière de durabilité

A côté du Comité Sustainable development, les Comités spécialisés du Comité de direction assistent le Comité de direction dans la réalisation de ses objectifs en matière de durabilité.

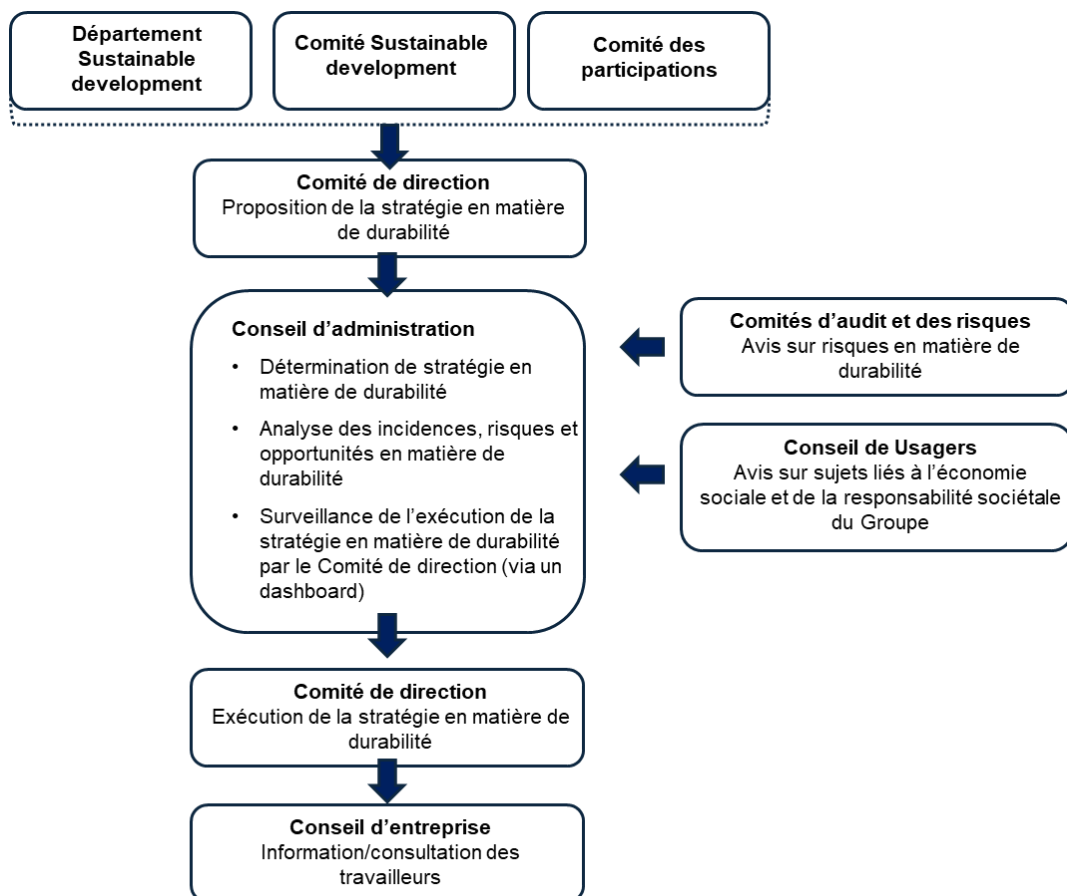
17.2.3. Département Sustainable development

Le département « Sustainable development » qui a été constitué sous la direction du Chief Risk Officer, assiste le Comité Sustainable development et le Comité de direction dans l'exécution de ses missions en matière de durabilité.

17.2.4. Audit interne

L'analyse des risques en matière de durabilité est désormais intégrée dans chaque mission d'audit interne. Par ailleurs le « Processus de reporting non financier » a été retenu comme « unité auditable » à part entière pour l'exercice 2026.

17.3. ORGANIGRAMME DES PRINCIPAUX RÔLES ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ



17.4. FORMATION ET INFORMATION DES ORGANES DE GESTION

De façon générale, le Groupe P&V veille à former et informer ses dirigeants de manière régulière sur tous les sujets importants dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. En complément, le Conseil d'administration réunit des membres disposant d'une expérience professionnelle solide dans les secteurs clés de l'assurance, de la finance et de la gestion des risques en Belgique. Leur expertise couvre les domaines essentiels à une bonne gouvernance — notamment la connaissance du marché belge, du cadre réglementaire, de la conduite des affaires et de l'environnement économique local — garantissant ainsi une supervision éclairée et conforme aux exigences du secteur.

FORMATION

Le Conseil d'administration détermine, sur avis du Comité de nomination, les compétences dont doit disposer le Conseil d'administration dans son ensemble.

Ces compétences sont reprises dans une matrice de compétence qui couvre les domaines suivants : (i) vision et stratégie, (ii) leadership et capacité de management, (iii) expertise en matière financière, comptable et actuarielle, (iv) connaissance des métiers du groupe et du cadre réglementaire dans lequel il opère, (v) connaissance de l'environnement sociétal dans lequel le Groupe P&V opère, (vi) compréhension des équilibres macro-économiques pouvant influencer la vie de l'entreprise, (vii) relations publiques, (viii) gestion de crise et (ix) gestion des risques.

Cette matrice est revue annuellement afin de répondre à l'évolution des besoins en matière de compétences dans le temps.

Afin de mesurer le niveau de compétence du Conseil d'administration et d'identifier les domaines de compétence à renforcer, chaque administrateur est invité annuellement à évaluer sa contribution pour chaque domaine de compétence repris dans la matrice.

Si le Conseil d'administration constate, après avis du Comité de nomination, que le Conseil d'administration ne dispose pas de suffisamment de compétences pour un domaine de compétence en particulier, il prévoit une formation sur ce domaine de compétence dans le programme de formation annuel.

A côté de cela, chaque administrateur a la faculté de proposer à tout moment des sujets de formation individuelle ou collective sur tout sujet qu'il estime utile dans l'exercice de sa fonction.

En ce qui concerne particulièrement les connaissances et l'expertise en matière de durabilité, le Conseil d'administration suit au moins une formation par an à ce sujet. En 2025, une formation en matière des risques climatiques et environnementaux a été dispensée.

INFORMATION

A côté des formations en matière de durabilité, le Conseil d'administration et le Comité de direction traitent les sujets de durabilité qui ressortent de leurs attributions respectives.

Le Comité de direction et le Conseil d'administration ont ainsi traité les sujets de durabilité suivants pendant la période de référence :

- Insertion de la durabilité de façon globale dans la stratégie
- Insertion d'objectifs en matière de durabilité dans les objectifs collectifs du Comité de direction

- Révision de toutes les politiques en vigueur pouvant être impactées par des questions de durabilité
- Exercice de double matérialité (pour l'exercice 2025 : validation en janvier 2026) ;
- Approbation de la politique de durabilité
- Rapport ORSA : analyse des risques de durabilité
- Présentation du bilan carbone de l'année 2024
- Présentation des informations en matière de durabilité dans le rapport de gestion
- Présentation et validation des objectifs du plan de décarbonation en vue du respect du « Science-Based Targets initiative » (SBTi)

Les formations et informations en matière de durabilité qui ont été données aux dirigeants ont pour objectif de leur fournir les compétences et l'expertise nécessaires pour leur permettre d'apprécier les incidences, risques et opportunités auxquels le Groupe P&V est confronté. Le suivi de ces incidences, risques et opportunités se fera par le biais de l'introduction d'indicateurs clés de performance en matière de durabilité dans le dashboard qui est présenté régulièrement au Conseil d'administration.

17.5. RÉMUNÉRATION DES ORGANES DE GESTION

Les principes régissant la rémunération des dirigeants sont repris dans les statuts du Groupe P&V. Les statuts disposent que la rémunération des administrateurs est fixée par l'Assemblée générale et la rémunération des membres du Comité de direction par le Conseil d'administration.

La politique de rémunération des « Identified Staff » détaille ces principes. Cette politique est applicable aux administrateurs exécutifs et non-exécutifs, aux membres du Comité de direction, aux responsables des fonctions de contrôle et aux membres du personnel dont l'activité professionnelle est susceptible d'avoir une incidence matérielle sur le profil de risque de l'entreprise d'assurance, appelés ensemble les « Identified Staff ».

La politique de rémunération des « Identified Staff » est revue annuellement par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de direction et sur avis du Comité de rémunération. Lorsque les principes applicables à la rémunération des administrateurs (exécutifs et non-exécutifs) sont modifiés, ces modifications sont soumises à l'approbation de l'Assemblée générale. Les fonctions de compliance et d'audit interne sont chargées du contrôle de la mise en place et du respect des principes repris dans la politique de rémunération des « Identified Staff ».

En outre, un Comité de rémunération a été constitué pour assister le Conseil d'administration dans la définition et l'exécution de la politique de rémunération. Ce Comité fait des propositions et rend un avis au Conseil d'administration sur la politique de rémunération. Il effectue également deux fois par an une évaluation du degré de réalisation des objectifs des membres du Comité de direction.

DESCRIPTION DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Administrateurs non-exécutifs

La rémunération des administrateurs non-exécutifs consiste en une rémunération fixe et des jetons de présence pour chaque réunion du Conseil d'administration à laquelle les administrateurs ont assisté.

Les administrateurs membres des Comités spécialisés bénéficient en outre d'une rémunération fixe et de jetons de présence supplémentaires dont le montant varie selon le comité auquel ils appartiennent. La rémunération des administrateurs non-exécutifs ne comporte pas d'incitants liés aux questions de durabilité.

Administrateurs exécutifs (membres du comité de direction)

La rémunération des membres du Comité de direction, qui pour l'année de référence ont tous également la qualité d'administrateur exécutif, est constituée d'une partie variable et d'une partie fixe.

La rémunération variable est allouée individuellement à chaque membre du Comité de direction en fonction de sa contribution à la réalisation d'objectifs collectifs fixés par le Comité de rémunération. Les objectifs des membres du Comité de direction sont un équilibre entre la réalisation du plan triennal et la préparation de l'entreprise aux défis futurs. La durabilité fait intégralement partie tant du plan triennal que de la préparation de l'entreprise aux défis futurs.

La partie variable est de maximum 25% de la rémunération annuelle fixe. Pour l'année de référence, 10% de la rémunération variable dépendent de la réalisation du plan d'action « sustainability » tel qu'approuvé par le Conseil d'administration.

Le Comité de rémunération évalue deux fois par an la réalisation des objectifs du Comité de direction, en ce compris l'objectif en matière de durabilité.

18. DÉONTOLOGIE ET INTÉGRITÉ

Nous évoluons dans un secteur fortement réglementé, où le respect des prescriptions légales, réglementaires et prudentielles est indispensable pour maintenir la confiance de nos clients. C'est pourquoi nous appliquons une politique stricte en matière de déontologie et d'intégrité.

Notre approche vise à :

- Favoriser un climat de transparence et de confiance, tant envers nos clients que nos collaborateurs et intermédiaires
- Définir une politique de prévention claire et précise dans les domaines sensibles liés à l'intégrité

Nous nous engageons à contribuer à un développement durable et socialement responsable, en promouvant les valeurs qui y sont associées. **Cette politique repose sur plusieurs principes fondamentaux :**

- Respect des exigences légales et réglementaires
- Professionnalisme et devoir de discrétion
- Transparence, fiabilité et respect des clients
- Respect mutuel des personnes et des opinions
- Transparence et loyauté envers la société

Le respect de ces principes est la responsabilité du Conseil d'administration, du Comité de direction et de chaque collaborateur du Groupe P&V.

18.1. PROCÉDURE D'ALERTE

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils respectent loyalement les dispositions légales et réglementaires, ainsi que les valeurs et règles déontologiques définies dans notre politique d'intégrité.

Avec le règlement de travail, cette politique constitue la base pour identifier, signaler et examiner les comportements (présumés) illégaux ou contraires à notre code de bonne conduite ou à des règles internes similaires.

Conformément à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte, nous avons mis en place les procédures et canaux de signalement prévus par la réglementation.

Cette procédure permet aux collaborateurs de signaler, de bonne foi et dans les meilleurs délais, des doutes légitimes concernant des faits ou agissements graves, sans crainte de représailles. Nous garantissons que ces signalements soient traités avec objectivité, confidentialité et dans un délai raisonnable.

18.1.1. Signalement interne

Lorsqu'un collaborateur dispose d'éléments factuels ou de fortes présomptions laissant supposer un dysfonctionnement grave en matière de déontologie ou d'intégrité, et qu'il estime ne pas pouvoir utiliser les canaux traditionnels, il doit en informer dès que possible le Chief Compliance Officer (CCO).

Comme le prévoit la loi, nous avons mis en place des canaux et procédures internes de signalement et de suivi, accessibles aux personnes habilitées à effectuer un signalement.

La gestion du canal interne est confiée au département Compliance, qui assume la fonction de gestionnaire de signalement (Whistleblowing Officer). Les signalements sont reçus par l'équipe Compliance, qui veille à les traiter avec soin et responsabilité. Nous garantissons une confidentialité stricte de l'identité de l'auteur du signalement.

Les collaborateurs peuvent utiliser :

- **Le canal interne** : par e-mail, courrier ou téléphone (avec possibilité d'anonymat, y compris pour les appels)
- **Les canaux externes** : soit après avoir utilisé les canaux internes, soit directement, s'ils les jugent plus appropriés

Nous respectons le champ d'application légal et offrons cette possibilité aux personnes travaillant sous la supervision de nos entrepreneurs, sous-traitants et fournisseurs.

18.1.2. Protection des personnes concernées

Nous garantissons que les personnes visées par un signalement bénéficieront de tous les droits prévus par le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Chaque dossier est traité équitablement, en tenant compte des intérêts et droits des différentes parties.

18.1.3. Signalement externe

La politique d'intégrité du Groupe P&V mentionne que, en application de la loi du 28 novembre 2022, toute personne peut signaler à la Banque nationale de Belgique tout manquement et infraction potentiel ou avéré aux dispositions des lois belges et règlements européens dont la Banque nationale de Belgique a pour mission d'assurer le contrôle.

19. TRAITEMENT DES PLAINTES

En tant qu'entreprise orientée vers le client, nous accordons une attention particulière aux plaintes et les prenons très au sérieux. Nous nous sommes engagés à respecter les Règles de conduite pour le traitement des plaintes dans le secteur des assurances établies par l'association professionnelle Assuralia. Par ailleurs, nos sources d'information – telles que nos sites web, les conditions des polices et les fiches informatives destinées aux (potentiels) clients – mentionnent toujours les coordonnées de notre service Gestion des Plaintes ainsi que celles de l'Ombudsman des Assurances, conformément à la loi relative au règlement extrajudiciaire des litiges de consommation.

Les coordonnées de notre Service de gestion des plaintes sont reprises dans les propositions d'assurance, les conditions générales des contrats et sur le site web de nos différentes marques ainsi que dans les Brochures Clients.

Au niveau des intermédiaires, selon l'article 265 de la loi du 4 avril 2014, les intermédiaires doivent avoir des procédures qui prévoient l'examen de manière experte et honnête des réclamations. Pour les sensibiliser à ce thème, le Groupe P&V a repris dans la politique d'intégrité à destination des agents liés et des courtiers et agents non liés une information sur le traitement des réclamations.

Pour notre réseau d'agents liés, Groupe P&V a établi une « Note de procédure de traitement des réclamations » qui est annexée à la convention d'agence.

Les plaintes sont d'abord traitées par les services concernés. Si aucune solution n'y est trouvée, les clients peuvent s'adresser directement à notre service centralisé de Gestion des Plaintes. Ce service prend également en charge les plaintes transversales, celles transmises par des organisations de consommateurs, par l'Ombudsman des Assurances, ainsi que les plaintes susceptibles d'avoir un impact médiatique ou financier important.

Nous traitons les plaintes des clients ou de tiers (comme les bénéficiaires) de manière indépendante, équitable et rapide. Chaque plaignant est informé correctement de la manière dont sa plainte est traitée. Pour nous, chaque plainte représente une opportunité d'évaluer nos processus et, si nécessaire, de mettre en place des améliorations structurelles afin de mieux répondre aux besoins de nos clients.

Afin de soutenir nos objectifs, nous avons élaboré une politique de traitement des plaintes. Celle-ci décrit l'approche et les lignes directrices suivies pour l'accueil, le traitement et la prévention des plaintes.

Les données enregistrées sont analysées chaque mois. Chaque trimestre, les problèmes structurels identifiés sont transmis aux services concernés pour analyse et suivi. Une fois par an, nous établissons un rapport sur l'année écoulée, qui est communiqué aux directions concernées et au Comité de direction.

20. INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Nous gérons une liste d'initiés pour garantir la conformité.

Certains collaborateurs, en raison de leur fonction, ont régulièrement accès à des informations privilégiées. **Ces personnes figurent sur une « liste d'initiés », qui inclut notamment :**

- Les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction
- Les collaborateurs en lien direct avec les membres du Comité de direction
- Certains collaborateurs des départements Finances & Comptabilité, Gestion ALM, Corporate Finance, Legal Corporate, Corporate Risk Management
- Les équipes impliquées dans la gestion des risques de première et deuxième lignes

Cette liste est transmise à la FSMA lorsqu'elle en fait la demande, généralement en cas de suspicion de violation des règles relatives à la divulgation ou à l'utilisation d'informations privilégiées. Elle a pour objectif de faciliter l'identification des personnes considérées comme initiées lors des enquêtes de la FSMA et de les sensibiliser aux obligations qui découlent de la détention d'informations privilégiées.

Les explications relatives aux informations privilégiées ainsi que la liste des actions interdites aux initiés sont reprises dans la politique d'intégrité du Groupe P&V.

21. POSTES SENSIBLES

Nous identifions les postes sensibles pour prévenir les risques.

Certains postes présentent un risque accru en matière d'intégrité, notamment lorsque leurs titulaires disposent d'un pouvoir de décision ou d'influence pouvant être utilisé à des fins personnelles.

Les fonctions les plus exposées concernent :

- Le choix des fournisseurs et la passation de marchés
- Le recrutement et l'affectation du personnel
- Les activités impliquant des intermédiaires, par exemple pour la gestion de la trésorerie, du patrimoine immobilier ou dans le cadre de l'offre en branche 23

L'inventaire des postes sensibles, ainsi que la définition des règles et procédures destinées à limiter les risques d'abus, relèvent de la responsabilité des directions concernées.

22. POLITIQUE D'ACHAT ET FOURNISSEURS RESPONSABLES

La politique d'achat vise à assurer la satisfaction des besoins des clients internes en fournitures, biens et services pour l'entreprise.

Le Groupe P&V veille à sélectionner des fournisseurs qui partagent nos valeurs et nos objectifs de durabilité. Afin de promouvoir une chaîne d'approvisionnement éthique et durable, le Groupe P&V favorise des relations avec nos fournisseurs, basées sur la confiance, la transparence et le respect mutuel. Chacune des parties veille en toutes circonstances à suivre à la lettre sa politique d'intégrité.

Le Groupe P&V privilégie les fournisseurs qui démontrent un engagement envers la durabilité environnementale, sociale et économique. Cet engagement est décrit dans un code de conduite en matière de développement durable. La signature de ce code de conduite est un préalable à la signature d'un contrat avec un fournisseur. Par ailleurs, un questionnaire spécifique aux éléments de durabilité est intégré dans nos appels d'offres. Ces éléments font partie de l'analyse comparative qui mène au choix du fournisseur.

23. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA SUBORNATION

23.1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à respecter strictement les législations belge et européenne, qui comportent des garanties en matière de droits de l'homme et de droits du travail. Nous soutenons et respectons la protection internationale des droits de l'homme et veillons à ne pas être complices de violations les concernant. Nous sommes également signataires de l'UN PSI et de l'UN GC, qui incluent des engagements en matière de droits de l'homme. À ce jour, aucune violation des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ni des Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales n'a été constatée au sein du Groupe P&V.

Dans le cadre de l'emploi, nous défendons la liberté d'association et reconnaissons le droit à la négociation collective. Nous interdisons toute forme de travail forcé, plaidons pour une suppression effective du travail des enfants et éliminons toute discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle. Nous respectons les lois et réglementations applicables en matière d'emploi, et évaluons régulièrement nos pratiques afin d'identifier et de combler toute lacune ou tout point d'amélioration.

Ces principes sont étayés et surveillés au moyen de notre règlement de travail et de notre politique d'intégrité qui portent sur les éléments suivants :

- Respect de la vie privée
- Confirmation de la liberté d'expression et d'association et de l'adhésion au syndicat de son choix
- Interdiction de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, et de discrimination
- Accent sur la confiance, le respect mutuel et la solidarité
- Accent sur l'importance du respect des dispositions légales et réglementaires

Le contrôle du respect de ces documents de politique s'effectue au sein des départements et de la hiérarchie.

Les collaborateurs peuvent signaler les violations de ces politiques et, plus généralement, les irrégularités au moyen de la procédure d'alerte, sans crainte de représailles. En outre, nous appliquons une procédure particulière concernant les risques psychosociaux lorsque des collaborateurs sont victimes de discrimination, avec des garanties de protection, d'anonymat et de prise de mesures.

Les collaborateurs qui violeraient sciemment ces obligations sont passibles, selon la gravité de l'infraction, de l'une des sanctions prévues au règlement de travail s'il leur est applicable, ou risquent de voir l'entreprise résilier le contrat à la base de leur collaboration.

Aucun cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales impliquant des consommateurs ou utilisateurs finaux n'a été signalé dans notre chaîne de valeur aval.

23.2. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA SUBORNATION

Le Groupe P&V condamne fermement tout cas de corruption et de pots-de-vin, et entend utiliser tous les moyens pour lutter contre ces pratiques. A cet effet, le Groupe P&V, par différentes politiques ou processus, met en place un dispositif de détection tant préventif qu'actif :

- Notre politique d'intégrité mentionne que les membres du personnel du Groupe P&V ainsi que les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction, sont tenus de ne se livrer à aucune forme de corruption ou de subordination. Cette obligation est réitérée dans le volet relatif aux conflits d'intérêts et particulièrement au niveau des cadeaux et des postes sensibles.
- Outre le renvoi à la politique d'intégrité, la politique d'organisation des achats est une politique opérationnelle établie par Procurement et validée par le Comité des risques non financiers. La politique mentionne spécifiquement que le Groupe P&V attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes essentiels dont les obligations en matière d'anti-corruption.
- La politique sur le risque de fraude est une politique tactique validée par le Comité de direction après avis du comité spécialisé concerné. Elle a pour objectif de prendre en compte les risques liés aux divers types de fraudes ou tentatives de fraude auxquels pourrait être exposé le Groupe P&V tant en interne qu'en externe.
- Un rapport annuel d'activités Compliance est présenté au Comité de direction et au Conseil d'administration.

Le Groupe P&V a mis à disposition de ses collaborateurs une procédure en matière de signalement d'alerte. Les signalements peuvent concerner des infractions relatives aux règles de différents domaines du droit, dont la corruption et les pots-de-vin.

Une Commission d'enquête est l'organe central de traitement des dossiers de fraude interne et externe. Elle décide au cas par cas des mesures d'enquête à effectuer en vue de connaître les tenants et aboutissants du dossier, dans le respect des prescriptions légales et réglementaires, en particulier en matière de respect du droit à la vie privée. Elle instruit à charge et à décharge, en respectant la discrétion requise.

Le Groupe P&V a zéro appétence au risque de fraude interne commise par un membre de son personnel. En 2025, aucun cas de corruption¹⁴ ou de tentative de corruption n'ayant été identifié au sein du Groupe P&V, aucun plan d'action spécifique n'a été établi à ce jour. Toutefois, si une telle situation devait se présenter à l'avenir, des mesures appropriées ainsi que des plans d'action dédiés seraient immédiatement développés et mis en œuvre afin de garantir une gestion rigoureuse et conforme aux exigences réglementaires.

23.3. INFLUENCE POLITIQUE ET LOBBYING

Les informations fournies par le département Compliance indiquent que le Groupe P&V n'a exercé aucune forme d'influence politique au cours de l'année de référence, que ce soit par le biais

- D'engagements
- De contributions financières, ou
- En nature

La politique d'intégrité dispose que les collaborateurs, les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction du Groupe P&V sont tenus de « ne pas exprimer ou manifester publiquement leurs convictions et opinions qui pourraient porter atteinte à l'image ou à la réputation de l'entreprise ».

Le « Compliance Officer » veille, dans le cadre de sa mission de gardien de la politique d'intégrité à ce que ce principe soit respecté en tout temps.

Durant l'année de référence, les dirigeants du Groupe P&V n'ont pas exercé de positions de dirigeants dans des administrations publiques. Cela n'empêche que le Groupe P&V soit très engagé au sein du mouvement coopératif, tant au niveau national qu'au niveau international.

Conscient de sa force en tant que coopérative spécifique en Belgique, le Groupe P&V souhaite être un moteur et une voix forte pour le développement d'une économie sociale et durable en Belgique et plus largement, dans le monde. En tant qu'institution financière, le Groupe P&V défend par ailleurs légitimement le modèle coopératif comme modèle alternatif pour le monde financier.

Au niveau national, le soutien du Groupe P&V au modèle coopératif se concrétise à travers Febecoop (Fédération belge des coopératives) dont le Groupe P&V est membre et principal contributeur financier. Febecoop est une organisation regroupant des entreprises et des associations qui partagent la volonté de développer une économie respectueuse de l'humain et de son environnement, sur base des valeurs, de l'éthique et des principes coopératifs. Son objectif fondamental est la défense, la promotion et le développement du modèle d'entreprise coopératif. Hilde Vernailen, CEO du Groupe P&V durant l'année de référence, en assure la Présidence.

A côté de cela, le Groupe P&V est également membre de l'Union des Associations d'Assurance Mutuelle (UAAM), qui a entre autres pour but de favoriser la coopération entre les compagnies d'assurance mutualistes et coopératives. Hilde Vernailen, CEO du Groupe P&V durant l'année de référence, en assure la Présidence.

Au niveau international, le Groupe P&V a joué, depuis sa création en 1907, un rôle de pionnier dans la collaboration entre assureurs coopératifs ou mutualistes en vue de renforcer leur position sur leurs marchés respectifs, et de contribuer au développement du secteur. Le Groupe P&V participe

¹⁴ L'acte intentionnel commis par un membre du personnel ou par son entremise, en vue de tirer un avantage direct ou indirect pour lui-même ou pour son entourage proche.

ainsi activement à la mise en place de partenariats européens et mondiaux, et de fédérations comme :

- ICMIF (International Cooperative and Mutual Insurance Federation)
- EURESA (Association of European mutual and cooperative insurers)
- AMICE (Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe).

L'ICMIF est le seul organe de représentation mondiale du secteur de l'assurance coopérative et mutualiste. Il a pour objectif d'aider ses membres à atteindre leurs objectifs stratégiques, et à croître de manière durable sur leur marché en utilisant la connaissance, les compétences et l'expérience du réseau mondial de l'ICMIF. Il représente les intérêts du secteur auprès des principales parties prenantes. Hilde Vernailen, CEO du Groupe P&V, a assuré la présidence de l'ICMIF de 2016 à 2022 et est aujourd'hui toujours membre du Comité exécutif et du Conseil d'administration.

L'ICMIF défend les assureurs coopératifs et mutualistes au niveau mondial, en plaidant pour leur reconnaissance et leur traitement équitable. L'ICMIF participe activement aux forums politiques mondiaux et entretient des partenariats stratégiques avec des organisations telles que les Nations unies et l'Insurance Development Forum (IDF) pour promouvoir la durabilité et les pratiques commerciales responsables. Leurs efforts contribuent à améliorer la réputation et la compétitivité du secteur, quels qu'en soient l'étendue ou le marché.

En 2019, l'ICMIF et le Bureau des Nations unies pour la prévention des catastrophes (UNDRR) ont entamé une collaboration pluriannuelle pour aider à répondre au défi urgent de la réduction des risques de catastrophe dans un paysage mondial des risques en pleine expansion et intensification. Ensemble, ces deux organisations ont élaboré une note de guidance pour le secteur des assurances en suggérant sept mécanismes visant à améliorer la résilience et la préparation aux catastrophes conformément au Cadre de Sendai. Ce cadre vise à réduire considérablement les risques et les pertes liés aux catastrophes par des mesures intégrées et inclusives.

L'ICMIF entretient également un partenariat unique avec le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), qui vise à approfondir sa collaboration à travers un certain nombre d'éléments interdépendants, y compris l'assurance inclusive (micro-assurance) et l'exploitation du volet investissement de l'assurance, pour atteindre les ODD. Les investissements responsables comprennent, sans s'y limiter, les investissements à impact et les obligations vertes.

De plus, l'ICMIF a été l'un des membres fondateurs de l'IDF, l'Insurance Development Forum. Il s'agit d'un partenariat public-privé soutenant la croissance et le développement des ressources et des capacités liées à l'assurance, pour contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable et de l'Agenda 2030 des Nations unies.

Conscients du rôle que le secteur de l'assurance coopérative (et mutuelle) peut jouer dans la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies, le « Programme des Nations Unies pour le développement » (PNUD) et l'ICMIF ont conclu en 2022 un partenariat qui vise à approfondir leur collaboration à travers des initiatives telles que l'assurance inclusive (micro-assurance), l'investissement responsable et la prévention des risques de catastrophes pour plus de résilience.

A côté de cela, le Groupe P&V est également membre de l'ASBL Euresa, un « club d'entreprises » restreint au service de l'innovation dans le monde de l'assurance. Euresa se positionne comme un outil de coopération et de mise en réseau entre 17 mutuelles et coopératives d'assurance européennes et du bassin méditerranéen. À travers le partage d'expérience et la mutualisation du

savoir-faire, Euresa contribue à renforcer la compétitivité et les performances de ses membres sur leurs marchés respectifs, au bénéfice de leurs assurés et dans le respect de leur identité et valeurs communes. Le Groupe P&V s'investit activement dans cette entité, notamment en assurant depuis 2022 la Présidence de cette ASBL, en la personne de son CEO Hilde Vernailen.

Enfin, le Groupe P&V est également membre d'AMICE, une association internationale de droit belge (aisbl/ivzw) qui a été fondée en 2007.

L'AMICE fournit une plate-forme aux assureurs mutuels et coopératifs de toutes tailles, pour combiner ressources et expertise, échanger les expériences à travers les frontières nationales et discuter des préoccupations liées aux changements législatifs et réglementaires. Dans ce cadre, AMICE défend les intérêts de ses membres auprès des institutions européennes.

L'AMICE compte 76 membres à part entière répartis dans 19 pays et représente 350 assureurs supplémentaires par l'intermédiaire des membres de ses associations nationales.

A côté de cela, le Groupe P&V s'engage dans le secteur de l'assurance en Belgique. En tant que membre de l'union professionnelle des entreprises d'assurances, Assuralia, le Groupe P&V contribue à la réalisation de la mission d'Assuralia :« réunir les assureurs et les aider en tant que secteur à donner le meilleur d'eux-mêmes et à créer une dynamique positive dans la société ». L'engagement du Groupe P&V au sein d'Assuralia se traduit par l'engagement d'Hilde Vernailen, CEO du Groupe P&V, qui en a assuré la présidence de 2020 à 2024, et par celui de nombreux collaborateurs du Groupe P&V qui sont actuellement actifs à divers échelons d'Assuralia.

24. PRATIQUES DE PAIEMENT

Nous payons les factures directement après leur validation, sans faire aucune distinction entre les fournisseurs. Pour tous nos fournisseurs, les factures sont payées avec un délai moyen inférieur à 30 jours, et 80% des paiements endéans les 30 jours¹⁵.

Au 31/12/2025, ni le département Finance ni Corporate Legal n'avaient connaissance de litiges liés à un paiement tardif.

25. FORMATION DE NOS COLLABORATEURS CONCERNANT LES PRINCIPES ET LA POLITIQUE

Les principes relatifs à la lutte contre la corruption et la fraude sont clairement énoncés dans notre politique d'intégrité.

Afin de renforcer la compréhension et l'application de ces principes, notre département Compliance a développé un ensemble de formations dédiées à l'intégrité :

- Les principes repris dans la politique d'intégrité, y compris la procédure de signalement ;
- La thématique des conflits d'intérêts ;
- La gestion du risque fraude.

¹⁵ L'analyse a été effectuée sur environ 10.000 factures payées sur une période d'un an (2025).

Ces formations, proposées sous forme de modules e-learning, s'adressent à l'ensemble de nos collaborateurs.

Leur objectif est de fournir une vue d'ensemble de notre politique d'intégrité, avec un focus particulier sur les conflits d'intérêts et la thématique des cadeaux.

En 2025, les formations « intégrité » et « risque fraude » ont été actualisées, rendues obligatoires pour tous les collaborateurs, et suivies par 94% d'entre eux

26. INFORMATIONS SPECIFIQUES A L'ENTITE

Les informations spécifiques à l'entité fournissent un aperçu des informations qui sont spécifiquement axées sur les activités et responsabilités uniques de notre organisation. Elles présentent la manière dont nous gérons les enjeux cruciaux.

L'identification des informations spécifiques à l'entité est effectuée lors de l'analyse de double matérialité. Pour notre groupe, quatre domaines ont été considérés comme matériels :

- **Données et Cybersécurité** : à l'heure où la valeur des données digitales est inestimable, il est essentiel de garantir la sécurité et l'intégrité de ces données. Nous devons donc mettre en œuvre des mesures solides pour prévenir les cybermenaces et protéger la vie privée de nos clients.
- **Innovation et Digitalisation** : le secteur des assurances évolue rapidement grâce aux progrès technologiques. L'innovation et la digitalisation nous permettent de développer des processus plus efficaces, de proposer des solutions orientées client et de saisir de nouvelles opportunités de marché.
- **Investissement responsable** : en tant qu'assureur, nous avons la responsabilité de gérer nos investissements de manière responsable. Cela inclut l'intégration de critères ESG dans nos décisions d'investissement, afin de favoriser une croissance durable et d'avoir un impact social positif.
- **Produits et services responsables** : proposer des produits et des services qui contribuent à un avenir plus durable constitue un élément clé de notre stratégie.

26.1. DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

L'exercice de double matérialité a confirmé l'importance des mesures mises en place en matière de données et de cybersécurité. Nous devons nous protéger contre les attaques susceptibles de compromettre la vie privée de nos clients et partenaires, la fiabilité de nos opérations et notre réputation, y compris dans le cadre du reporting réglementaire tel que la CSRD. Nous renforçons également notre sécurité informatique pour prévenir les cyberattaques et leurs conséquences financières.

26.1.1. Éléments essentiels de notre politique de sécurité

Notre politique de sécurité s'inscrit dans les objectifs généraux de l'entreprise. Elle vise à limiter les conséquences d'un comportement fautif, fortuit ou délibéré, grâce à des mesures préventives, détectrices, correctives et d'atténuation. Jusqu'à présent, notre service de sécurité informatique s'est concentré sur le développement de mesures proactives et préventives. En 2025, nous avons mis l'accent sur l'amélioration de notre maturité dans la résolution des incidents, un effort qui se poursuivra en 2026.

Nous veillons à ce que les règles de protection des informations et des systèmes respectent les exigences légales et n'entravent pas nos activités. La digitalisation de nos actifs financiers et de nos processus opérationnels rend la qualité et la sécurité des systèmes d'information essentielles. Ces systèmes sont exposés à des risques de perte, vol, incohérence ou manipulation des données. Pour y faire face, nous investissons dans des dispositifs de sécurité multicouches.

Le facteur humain reste crucial. Nous prenons les mesures nécessaires pour protéger les informations collectées contre toute utilisation abusive, perte ou inutilité. Notre politique décrit formellement les mesures de sécurité et de contrôle destinées à protéger les intérêts personnels, financiers et informationnels du Groupe P&V et de ses parties prenantes contre les fuites de données et les actes illégaux.

Les acteurs concernés par cette politique sont :

- Les membres de la direction du Groupe P&V
- Tous les salariés sous contrat
- Les collaborateurs externes occupant temporairement un poste

Les procédures spécifiques annexées aux contrats s'appliquent également :

- Aux membres du réseau d'agents
- Aux prestataires externes

Notre politique est conforme aux normes Solvabilité II, aux exigences de la Banque nationale de Belgique, aux normes ISO/IEC 27001 et 27002, à la directive DORA, ainsi qu'à notre politique d'intégrité et notre Charte de gestion des risques.

Le Comité de direction est responsable de son application et est assisté par les responsables sécurité. Les propriétaires des informations doivent veiller à leur protection. Le Chief Information Security Officer (CISO) organise le « Security forum » quatre fois par an.

Notre méthodologie repose sur quatre processus :

- Définition des objectifs, stratégie et politiques
- Évaluation des risques et de leur impact
- Gestion des risques, avec priorité à la prévention et à l'atténuation
- Suivi : surveillance, contrôles, gestion des incidents, administration et sensibilisation

Nos objectifs sont clairs :

- Viser zéro incident majeur¹⁶
- Optimiser et accélérer le déploiement des correctifs de sécurité afin de réduire la fenêtre d'exposition aux vulnérabilités, d'améliorer la résilience opérationnelle et de garantir un niveau de protection conforme aux exigences réglementaires et aux meilleures pratiques du marché

(le délai de déploiement des correctifs est calculé comme le nombre de jours entre la publication du patch par l'éditeur et son installation effective sur les systèmes

¹⁶ Le Groupe P&V dispose d'un processus formel pour la gestion des incidents majeurs, définissant clairement les critères et la logique de classification d'un "Major Incident" selon DORA

concernés ; nous suivons également le pourcentage de correctifs appliqués dans les délais internes définis)

- Renforcer la sensibilisation des collaborateurs (campagnes, tests de phishing)
(les résultats des tests de phishing sont calculés sur base du pourcentage de collaborateurs ayant ouvert le message, cliqué sur le lien ou soumis des informations ; le taux de réussite correspond à la proportion de collaborateurs n'ayant effectué aucune action risquée)
- Limiter les accès privilégiés
- Mitiger rapidement les risques critiques

26.1.2. Charte DPO (Data protection officer)

Notre Charte DPO est conforme au RGPD et aux lignes directrices de l'Autorité de protection des données (APD). Dans une compagnie d'assurances, la fonction de DPO est essentielle pour garantir la protection des données personnelles et le respect des lois, protégeant ainsi les droits et intérêts de nos clients et partenaires.

La Charte définit le rôle, les responsabilités et les compétences du DPO. Elle précise comment nous gérons le risque lié à la non-conformité, qui pourrait entraîner une perte de réputation et des impacts financiers.

Le périmètre couvre :

- Les risques stratégiques, de réputation et de durabilité
- Les risques opérationnels liés à la protection des données

La Charte s'applique à toutes nos opérations, y compris celles confiées à des intermédiaires et prestataires, conformément à notre politique d'externalisation.

Le RGPD impose des tâches clés au DPO :

- Informer et conseiller sur les obligations
- Veiller au respect du règlement
- Conseiller sur les analyses d'impact et en suivre la mise en œuvre
- Collaborer avec l'APD et servir de point de contact
- Tenir le registre des activités de traitement

Au Groupe P&V, la fonction est assurée par un collaborateur interne expérimenté, rattaché au Chief Information Security Officer et relevant sur le plan fonctionnel directement du membre du Comité de direction en charge des risques et de la conformité.

Le DPO agit sur deux axes : anticiper les violations de données et réagir rapidement et efficacement en cas d'incident, avec transparence.

La mise en œuvre comprend :

- Une équipe multidisciplinaire (business lines, RH, Legal, Compliance, Risk Management, Audit) réunie au « Forum privacy »

- Une interaction avec IT et Information Security via le « Security forum » et le département IT risk
- L'intégration du principe « privacy by design » dans nos processus
- Une participation active au comité de gestion des risques tiers
- La création d'une « Data Breach Team » pour gérer les incidents, composée du DPO, du CISO, du directeur IT, du responsable des risques non financiers, du Chief Compliance Officer et du CRO

Notre objectif principal est clair : éviter toute violation de données.

26.2. INNOVATION ET DIGITALISATION

L'innovation et la digitalisation au sein du Groupe P&V sont des leviers pour l'adoption et l'incorporation de processus innovants dans le conseil à la clientèle, le partage d'informations, la vente/distribution et le marketing.

Cette approche favorise une culture d'entreprise qui est non seulement ouverte à l'innovation, mais qui encourage également la participation des collaborateurs et des parties prenantes externes à la création et au développement d'idées et de produits novateurs. L'expérience client est une composante essentielle de cette approche, qui fait référence à l'interaction globale et à la perception qu'ont les clients des produits, des services et des points de contact du Groupe P&V, tout au long de leur parcours. Elle englobe tous les aspects de l'interaction avec le client.

26.2.1. Satisfaction client

Notre raison d'être est d'offrir de la protection au plus grand nombre, en rendant l'assurance accessible et inclusive et en investissant dans la prévention, tout cela de façon durable et grâce à la forte implication des collaborateurs.

Une des dimensions sur laquelle reposent nos valeurs est l'accessibilité. Nous souhaitons faciliter l'accès à l'assurance au plus grand nombre, et veiller à ce que chacun soit correctement assuré à un juste prix.

Dans ce contexte, nous voulons faciliter l'accès au conseil et à la souscription de nouveaux contrats d'assurance. Et nous souhaitons aussi simplifier la manière dont les sinistres doivent être déclarés par nos clients.

L'accès au conseil et à la souscription de nouveaux contrats d'assurance pour les clients et prospects est facilité par plusieurs leviers technologiques tels que l'introduction de plateformes digitales dans la vie de nos clients et de nos intermédiaires. Ces plateformes (p.ex. espace client, espace pour collaborateurs et employeurs, gestion des contrats Life, gestion des contrats Non-Life) rendent l'accès à l'information (publique et personnelle) rapide et sans effort, via un ordinateur personnel ou un téléphone portable. Elles permettent aussi à nos clients de prendre rendez-vous soit directement dans une agence, soit avec leur partenaire de confiance, par vidéoconférence.

Ces mêmes leviers sont activés dans le cadre de la déclaration de sinistre, mais aussi de la rapidité de son traitement :

- Nous mettons actuellement en place une technologie qui permettra à nos clients d'introduire directement et de façon structurée leurs sinistres

- Nous permettons aussi à nos clients de remplir digitalement leur acceptation médicale et d'y joindre les documents nécessaires.
- La réception directe de ces demandes structurées et complètes par l'agent ou le courtier permettra un traitement plus rapide de ces sinistres

26.2.2. Le digital au service de l'humain

L'objectif du Groupe P&V est de mettre le digital et l'innovation au service de l'humain. Nous ne croyons pas à la course effrénée vers le tout digital, où nos clients et intermédiaires n'auraient plus l'opportunité d'interagir en direct avec nos experts.

Offrir à nos clients, mais aussi à nos intermédiaires, des plateformes digitales intégrées, faciles d'accès et d'utilisation, nous permettra d'être plus accessibles et de leur offrir plus de flexibilité dans la manière dont ils souhaitent interagir avec le Groupe P&V.

26.2.3. Rapidité d'adaptation

L'innovation nous permettra d'offrir des services plus personnalisés, répondant mieux aux attentes et aux spécificités de chaque client. Cela permettra aussi au Groupe P&V de devenir beaucoup plus agile et de modifier son offre de produits et de services beaucoup plus rapidement, pour rester toujours connecté aux attentes de ses clients et de ses intermédiaires.

26.2.4. Rapidité de l'évolution technologique

Le monde et les technologies évoluent à une vitesse jamais égalée. Le Groupe P&V, comme toute autre grande entreprise d'assurances, se doit de rester connecté à cette évolution. Cependant, la clé est de choisir avec soin les technologies que nous implémentons et de ne pas disperser nos investissements dans des technologies non adaptées au futur, ou qui n'apportent qu'une valeur très limitée à nos clients et intermédiaires. Un sous-investissement, ou des choix technologiques inadaptés, exposent le Groupe P&V au risque de voir la qualité et la performance de ses services se dégrader par rapport au marché qui, lui, aura investi de manière plus ciblée ou fait de meilleurs choix stratégiques.

L'Intelligence Artificielle (IA) est l'une de ces composantes technologiques que nous intégrons petit à petit dans nos processus. Pour cela, nous choisissons des technologies déjà éprouvées qui ont fait leurs preuves sur le marché. Nous avons également établi une politique interne destinée à guider nos collaborateurs vers un usage sûr et éthique de l'IA.

26.3. INVESTISSEMENT RESPONSABLE

L'exercice de double matérialité a confirmé l'importance pour le Groupe P&V, en tant qu'investisseur, de la mise en place d'une approche rigoureuse d'intégration de l'aspect durabilité dans ces processus et décisions d'investissement. Le Groupe P&V reconnaît son rôle sociétal d'investisseur et vise à contribuer au développement d'un monde plus durable à travers ses investissements. Notre approche couvre les différents impacts, risques et opportunités en matière de durabilité liés à nos activités d'investissement.

Une nouvelle stratégie plus approfondie relative à l'intégration de la durabilité dans nos investissements a été appliquée en 2025. Cette politique affine et approfondit notre approche en matière d'exclusion du financement d'activités potentiellement nuisibles, d'intégration de facteurs

ESG, d'engagement et d'activités de vote. Afin d'accroître la transparence, ces politiques sont désormais également accessibles au public.

En outre, en 2025 nous avons affiné notre approche pour identifier le financement d'activités économiques ayant un impact positif sur la société. L'un des éléments clés de notre mission consiste à utiliser nos investissements comme un moyen de contribuer à un monde plus durable.

Les politiques et actions décrites ici sont liées aux IRO identifiés dans l'analyse de double matérialité.

26.3.1. Gouvernance de notre politique d'investissement durable

Notre gouvernance garantit une surveillance et une gestion solides de notre politique d'investissement durable. Nous avons mis en place des processus, contrôles et procédures complets pour surveiller et gérer les impacts, les risques et les opportunités associés à nos investissements. Le Conseil d'administration, soutenu par le comité d'audit et risques, supervise l'intégration des enjeux de durabilité dans nos décisions d'investissement. Le CIO (Chief Investment Officer) est responsable de l'implémentation de la politique.

Des examens annuels et des audits ponctuels sont réalisés pour garantir la conformité avec nos politiques de durabilité et identifier les domaines d'amélioration, en intégrant les recommandations des Principes des Nations unies pour l'investissement responsable, de la Réglementation européenne sur l'investissement durable (SFDR) et l'évolution du paysage des risques et opportunités en matière de durabilité.

26.3.2. Stratégie d'investissement durable

Notre stratégie d'investissement durable est conçue pour réduire les risques liés à la durabilité, pour atténuer les impacts négatifs et pour garantir que nos investissements contribuent positivement au développement durable. De cette façon nous nous assurons de l'alignement de nos activités d'investissement avec nos valeurs et objectifs sociétaux. En outre, nous sommes convaincus que les investissements dans des entreprises durables et des secteurs axés sur le développement durable dans les domaines ESG sont les meilleurs choix pour obtenir une valeur financière à long terme et s'aligner sur nos valeurs.

En tant que membre des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UN PRI), nous avons aligné notre politique sur leurs six principes, et nous avons intégré leurs lignes directrices afin d'adopter une approche holistique et solide.

Le Groupe P&V vise également à réduire les émissions de G.E.S. de ses portefeuilles, conformément à notre engagement SBTi.

Pour les investissements dans des fonds tiers, nous accordons la priorité aux fonds de placement dont les gestionnaires d'actifs ont adhéré aux Principes pour l'investissement responsable des Nations unies (UN PRI) et ont adopté une politique d'investissement responsable. Pour les nouveaux investissements en gestion externe, la priorité sera donnée aux fonds de placement faisant l'objet d'une classification de la Réglementation européenne sur l'investissement durable (SFDR) 8 ou 9. Pendant la durée de vie d'un investissement dans un fonds, afin de garantir l'intégration de la durabilité conformément à nos valeurs, nous suivons les étapes suivantes :

- Lors de la phase de sélection de fonds, nous évaluons l'intégration des critères ESG par le gestionnaire
- Pendant la phase de suivi des investissements, nous surveillons la conformité aux critères ESG à travers leurs rapports de durabilité

Nous pouvons entamer un dialogue avec des asset managers externes pour mieux relever les défis ESG si nous le jugeons nécessaire.

Notre approche pour les investissements en direct permet de systématiquement identifier, évaluer et gérer les impacts, les risques et les opportunités importantes de durabilité liées à l'investissement et est construit de différents éléments :

- La politique d'exclusion

- L'intégration ESG
- Les approches engagement
- La stratégie de vote.

26.3.2.1. La politique d'exclusion

Dans le processus de filtrage, nous appliquons des filtres à un univers d'investissement pour décider s'il faut les considérer pour un investissement. Cela se base sur des critères, tels que nos préférences ou des métriques d'investissement spécifiques. Nous appliquons deux types de filtrage : le filtrage négatif et le filtrage basé sur les normes.

Le filtrage négatif des entreprises repose sur deux piliers :

1. Le premier pilier de la stratégie d'exclusion se concentre sur l'identification et l'exclusion des émetteurs engagés dans des activités nuisibles. Nous filtrons les activités suivantes :
 - Armement conventionnel et non conventionnel
 - Tabac
 - Charbon thermique
 - Combustibles fossiles
 - Jeux de hasard
 - Divertissement pour adultes
 - Huile de palme
2. Le deuxième pilier de la stratégie traite de l'exclusion des émetteurs en fonction de leur comportement controversé. Il aborde des questions non directement liées aux risques ESG ou à des activités nuisibles spécifiques, mais se concentre plutôt sur la réputation, les pratiques et le comportement de l'émetteur. Nous filtrons les comportements suivants :
 - Implication dans des incidents
 - Bonne gouvernance

Pour les émetteurs souverains, nous appliquons des restrictions basées sur les sujets suivants :

- Émetteurs restreignant la liberté
- Émetteurs sanctionnés
- Non-conformité fiscale
- Non-signataires de l'Accord de Paris
- Worldwide Governance Indicators (WGI)

Les exclusions normatives impliquent de filtrer notre univers d'investissement pour les investissements qui ont été trouvés en violation des conventions internationales liées aux questions sociales ou environnementales.

Nous appliquons des exclusions basées sur les normes en référence aux normes internationalement reconnues suivantes :

- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

- Lignes directrices de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Pacte mondial des Nations Unies
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Des informations détaillées peuvent être trouvées ici : [politique d'exclusion](#).

26.3.2.2. L'intégration ESG

L'intégration ESG implique l'incorporation systématique des facteurs de durabilité dans le processus de prise de décision en matière d'investissement. Cette intégration vise à évaluer les impacts, les risques et les opportunités potentiels liés à la durabilité associés à la performance ESG des investissements, ainsi que l'impact sur les rendements financiers à long terme. Cette approche va au-delà de l'exclusion et se concentre plutôt sur une évaluation plus holistique des considérations ESG dans l'analyse des investissements, dans les outils de suivi au niveau portefeuille et dans l'identification des objectifs. Des informations détaillées peuvent être trouvées ici : [politique d'intégration ESG](#).

26.3.2.3. Approches engagement

En tant qu'investisseurs, nous reconnaissons notre capacité à influencer les décisions et le comportement des entreprises dans lesquelles nous investissons. Le but de la politique d'engagement est de formaliser cette approche. Des informations détaillées peuvent être trouvées ici : [politique d'engagement](#).

26.3.2.4. Stratégie de vote

Notre engagement envers l'investissement responsable s'étend à l'exercice des droits de vote. Le but de la politique de vote est d'établir un cadre clair décrivant notre approche et nos principes régissant l'exercice des droits de vote liés aux investissements en actions détenus dans le portefeuille d'investissement. En 2025, le Groupe P&V a exercé son droit de vote pendant les assemblées générales des entreprises Inclusio et Home Invest. Des informations détaillées peuvent être trouvées ici : [Politique de vote](#).

26.3.2.5. Cadre d'investissement durable

Le cadre d'investissement durable définit ce que nous considérons comme un investissement durable, qui contribue positivement à la société, dans les différentes classes d'actifs et les différents instruments dans lesquels nous investissons. Ce cadre est conforme à la Réglementation européenne sur l'investissement durable (SFDR), qui stipule qu'un tel investissement durable doit respecter les règles de bonne gouvernance, ne pas causer de préjudice significatif et contribuer positivement à un objectif social ou environnemental.

26.3.3. Indicateurs et objectifs liés aux investissements responsables

En 2025, nous avons intégré les nouveaux indicateurs et objectifs, comme définis dans notre nouvelle politique d'intégration ESG, dans notre approche de la durabilité.

KPI	2024	2025	Objectif	Commentaire
Investissements d'entreprise				
Intensité carbone	282	286	Réduction	L'indicateur d'intensité carbone n'a pas encore été intégré dans les décisions d'investissement, car nous sommes en train de définir un ensemble d'indicateurs plus détaillés, spécifiques à chaque classe d'actifs et fondés sur des données scientifiques, dans le cadre de notre engagement SBTi.
% d'investissements alignés sur la EU taxonomie	5,4%	5,9%	Amélioration	
Rating moyen MSCI	A	A	Min « A »	
Investissements souverains				
Rating moyen MSCI	A	A	Min « A »	
Investissements en immobilier				
% BREEAM	43%	41%	Amélioration	Nous visons l'amélioration du profil énergétique de l'ensemble de notre portefeuille et nous nous efforçons d'augmenter le pourcentage% du portefeuille avec un label BREEAM.
Investissement en fonds gérés par des tiers				
% SFDR 8+9	34%	46%	Amélioration	En raison du manque de liquidité et de la longue durée des investissements dans des fonds privés, nous sommes toujours exposés à des fonds non conformes aux articles 8/9 du règlement SFDR. À mesure que le capital de ces fonds sera remboursé, la part des fonds non conformes aux articles 8/9 continuera de diminuer, car nous continuerons d'investir dans des produits d'investissement conformes aux articles 8/9.

26.4. PRODUITS ET SERVICES RESPONSABLES

26.4.1. Cadre général et objectif

Notre mission est d'offrir une protection au plus grand nombre. Pour y parvenir, nous rendons l'assurance accessible et inclusive, nous investissons dans la prévention et nous agissons de manière durable.

Cette durabilité se traduit notamment par :

- Un rôle de partenaire pour nos clients, en veillant à ce que la gestion des sinistres reste simple et ne devienne pas une charge supplémentaire
- L'accessibilité de nos services aux personnes ayant des besoins spécifiques afin de créer un impact positif pour les plus vulnérables
- Le développement de produits innovants pour aider nos parties prenantes à atténuer les effets du changement climatique (Mobility, Home & Family)

Nous veillons également à maintenir des marges sous contrôle tout en proposant des contrats adaptés aux groupes les plus vulnérables.

Cette mission s'inscrit dans un cadre de gouvernance structuré, garantissant la pertinence et la qualité des produits tout au long de leur cycle de vie.

La politique PARP (Politique d'Approbation et de Révision des Produits) constitue le socle de cette gouvernance.

Cette politique, approuvée par le Comité de direction, encadre chaque étape du cycle de vie des produits. Avant l'introduction d'un nouveau produit ou la modification de caractéristiques importantes, nous évaluons son impact sur la création de valeur pour le client et pour l'entreprise, ainsi que sur le profil de risque du portefeuille.

En particulier, la politique PARP vise à :

- S'assurer que les produits répondent aux besoins et attentes du marché cible, tout en respectant les exigences réglementaires
- Intégrer une évaluation qualitative et quantitative pour garantir que nos produits créent de la valeur pour nos clients
- Mettre en place une surveillance continue pour anticiper les évolutions du marché et les attentes des clients

Ce cadre nous permet de proposer des produits adaptés, transparents et alignés avec les exigences ESG.

26.4.2. Collaboration et supervision

La gouvernance du Groupe P&V repose sur une collaboration active entre différentes parties prenantes :

- Les Comités business, responsables de la validation stratégique et opérationnelle des produits

- Les fonctions de contrôle, telles que l'actuariat, la gestion des risques et la conformité, qui veillent à l'équilibre entre performance et conformité
- Les partenaires de distribution et les clients, qui en transmettant leurs retours, jouent un rôle clé dans l'optimisation continue des produits

26.4.3. Révision du produit

Après le lancement, le suivi et la révision du produit garantissent qu'il reste conforme aux besoins du marché cible et aux objectifs définis lors de son développement. Un suivi continu est réalisé pour identifier tout événement susceptible d'affecter les principes directeurs établis (ex. : caractéristiques, garanties, exclusions). Ce suivi repose sur les indicateurs qualitatifs et quantitatifs définis lors de l'approbation du produit.

26.4.4. Prévention

Un des piliers stratégiques de 2025 est l'intégration de la prévention comme valeur ajoutée essentielle.

En vie, nous développons une approche intégrée de la prévention afin d'apporter une réelle valeur ajoutée à nos clients. Cette approche s'appuie sur trois axes complémentaires, que nous traduisons aujourd'hui en actions concrètes grâce aux solutions que nous avons mises en place en 2025 et que nous continuerons à développer en 2026 :

- **Information et éducation** : nous sensibilisons nos clients aux enjeux de la prévention et mettons à leur disposition des outils pratiques pour mieux anticiper leurs besoins. Avec notre plateforme digitale VITY, nous aidons déjà des milliers de clients et collaborateurs à adopter des habitudes plus saines et à renforcer leur bien-être au quotidien. Cette solution, simple et accessible, vise à encourager l'adoption durable de comportements protecteurs.
- **Anticipation et réduction des risques** : nous développons des solutions innovantes permettant de détecter plus tôt les signaux de fragilités et d'intervenir avant que la situation ne s'aggrave. A partir de 2026, VITY intégrera des parcours de coaching professionnel digital (psychologues, tabacologues, diététiciens, etc.) dont la finalité est de faciliter l'accès à un accompagnement spécialisé, adapté aux besoins de chacun. Cette nouvelle fonctionnalité renforcera notre action en matière de prévention secondaire.
- **Accompagnement et réintégration** : nous proposons, à nos clients en Employee Benefit des programmes de soutien, tels que ciblés pour accompagner la réintégration professionnelle après une période d'incapacité. Ces trajets visent à aider chaque personne à retrouver un équilibre professionnel et personnel durable.

En Non-Vie, la prévention en 2025 est structurée autour de deux axes principaux :

- **Information et éducation** : sensibiliser les clients particuliers et les entreprises aux risques dans différents domaines (mobilité, habitation, accident du travail...). Sur les réseaux sociaux et nos sites web, nous publions régulièrement des articles contenant des recommandations en faveur de l'adoption, au quotidien, d'un comportement plus sûr dans la sphère privée et professionnelle.
- **Accessibilité à la prévention** : Faciliter l'accès à des technologies et des mesures de prévention à travers des partenariats. Par exemple offrir l'accès à une

application de prévention moto mais aussi des réductions chez des partenaires pour du matériel de sécurité ou le suivi de formations dans les différents domaines des assurances Non-Life.

26.4.5. ARCES

ARCES est un service intégré au département Claims, gérant en toute indépendance les polices d'assurance « protection juridique » souscrites au sein du Groupe P&V, ainsi que les sinistres qui s'y rapportent.

Cette assurance vise à protéger les droits et intérêts des assurés lorsqu'ils subissent un préjudice ou sont confrontés à un litige. Elle couvre également les frais nécessaires à cette protection.

ANNEXES AU RAPPORT DE DURABILITÉ

IRO2 : EXIGENCES DE PUBLICATION DANS LES NORMES ESRS COUVERTES PAR LE RAPPORT DE DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Exigences en matière de publication		Statut	Argumentation	Référence
ESRS 2 – INFORMATIONS GÉNÉRALES				
BP-1	Base générale d'établissement de la déclaration relative à la durabilité	Publié	Matériel	7.
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Publié	Matériel	8.
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Publié	Matériel	17.
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Publié	Matériel	17.
GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Publié	Matériel	17.5
GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	Publié	Matériel	10.
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	Publié	Matériel	17.
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Publié	Matériel	2.
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	Publié	Matériel	5.
SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	Publié	Matériel	11.
IRO-1	Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	Publié	Matériel	11.
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	Publié	Matériel	Annexes
MDR-P	Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité matérielle.	Publié	Matériel	Annexes
MDR-A	Actions et ressources en lien avec les questions de durabilité matérielle.	Publié	Matériel	11.4 11.5
MDR-M	Indicateurs en lien avec les questions de durabilité matérielle	Publié	Matériel	11.4 11.5
MDR-T	Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen d'objectifs.	Non publié	Pas applicable	
ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE				
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Publié	Matériel	12.

Exigences en matière de publication		Statut	Argumentation	Référence
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Publié	Matériel	12.
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Publié	Matériel	12.
E1-4	Objectifs liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Publié	Matériel	12.
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	Publié	Matériel	12.
E1-6	Emissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Publié	Matériel	12.
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non publié	Pas applicable	
E1-8	Tarifification interne du carbone	Non publié	Pas applicable	
E1-9	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	Non publié	Mise en place progressive	
ESRS E2 – POLLUTION		Non publié	Pas matériel	
ESRS E3 – EAU ET RESSOURCES MARINES		Non publié	Pas matériel	
ESRS E4 – BIODIVERSITE ET ECOSYSTEMES		Non publié	Pas matériel	
ESRS E5 – UTILISATION DES RESSOURCES ET ECONOMIE CIRCULAIRE		Non publié	Pas matériel	
ESRS S1 – OWN WORKFORCE				
S1-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	Publié	Matériel	14.2
S1-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de l'entreprise et leurs représentants	Publié	Matériel	14.4
S1-3	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	Publié	Matériel	14.4
S1-4	Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	Publié	Matériel	11.4 11.5
S1-5	Objectifs liés à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Publié	Matériel	11.4 11.5

Exigences en matière de publication		Statut	Argumentation	Référence
S1-6	Caractéristiques des employés de l'entreprise	Publié	Matériel	14.6.
S1-7	Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise	Non publié	Mise en place progressive	
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	Publié	Matériel	14.6.3.
S1-9	Métriques de diversité	Publié	Matériel	14.6.
S1-10	Salaires décents	Publié	Matériel	14.6.
S1-11	Protection sociale	Non publié	Mise en place progressive	
S1-12	Personnes handicapées	Non publié	Mise en place progressive	
S1-13	Métriques de la formation et du développement des compétences	Non publié	Mise en place progressive	
S1-14	Métriques de santé et de sécurité	Publié	Matériel	14.6.5.
S1-15	Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Non publié	Mise en place progressive	
S1-16	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Publié	Matériel	14.6
S1-17	Cas, plaintes et incidents graves en matière de droits de l'homme	Publié	Matériel	14.6.9.
ESRS S2 - TRAVAILLEURS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR		Non publié	Pas matériel	
ESRS S3 - COMMUNAUTÉS AFFECTÉES				
S3-1	Politiques relatives aux communautés affectées	Non publié	Pas applicable	
S3-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les communautés affectées	Publié	Matériel	15.
S3-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux communautés affectées de faire part de leurs préoccupations	Non publié	Pas applicable	
S3-4	Actions concernant les incidences importantes sur les communautés affectées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés affectées, et efficacité de ces actions	Non publié	Pas applicable	
S3-5	Objectifs liés à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Non publié	Pas applicable	
ESRS S4 - CONSUMERS AND END-USERS				
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	Non publié	Pas applicable	
S4-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	Publié	Matériel	16.
S4-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux	Non publié	Pas applicable	

Exigences en matière de publication		Statut	Argumentation	Référence
	permettant aux consommateurs et utilisateurs finals de faire part de leurs préoccupations			
S4-4	Actions concernant les impacts significatifs sur les consommateurs et les utilisateurs finaux, les approches en matière de gestion des risques significatifs et d'exploitation des opportunités significatives liées aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, et l'efficacité de ces mesures	Publié	Matériel	16.3
S4-5	Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	Non publié	Pas applicable	
ESRS G1 – BUSINESS CONDUCT				
G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	Publié	Matériel	14.1.
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	Publié	Matériel	22.
G1-3	Procédures de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Publié	Matériel	23.
G1-4	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	Publié	Matériel	23.
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	Publié	Matériel	23.3.
G1-6	Pratiques en matière de paiement des factures	Publié	Matériel	24.
INFORMATIONS SPÉCIFIQUES A L'ENTITÉ				
	Données & cyber sécurité	Publié	Matériel	26.1
	Innovation & digitalisation	Publié	Matériel	26.2
	Investissements responsables	Publié	Matériel	26.3
	Produits et services responsables	Publié	Matériel	26.4

MDR-P : POLITIQUES ADOPTÉES POUR GÉRER LES ENJEUX MATÉRIELS LIÉS À LA DURABILITÉ

Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des politiques, chartes et documents de politique mentionnés dans le rapport de durabilité. À l'exception de la politique en matière de durabilité, ce document ne se concentre pas exclusivement sur la gestion des enjeux durables (significatifs), mais contribue à une intégration transversale et à la gestion des bonnes pratiques qui contribuent à une gestion saine et durable.

NOM	CONTENU	SCOPE	ORGANE SUPÉRIEUR OU FONCTION RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	DISPONIBILITÉ	CANAL
Politique d'aptitude	La politique d'aptitude a pour objectif de définir les procédures mises en place afin de s'assurer que les personnes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Administrateurs non exécutifs, en ce compris les administrateurs indépendants, - Administrateurs exécutifs, membres du Comité de direction, - Membres du Comité de direction non administrateurs, - Responsables des fonctions d'audit interne, de gestion des risques, de compliance et de fonction actuarielle ; - Les hautes fonctions dirigeantesdisposent, pendant toute la durée de leur mandat ou de leurs fonctions, de l'aptitude requise par la réglementation en vigueur. 	Voir colonne « table des matières »	Conseil d'administration	En interne	Pas de publication
Politique d'achat	La politique d'achat vise à assurer la satisfaction des besoins des clients internes en fournitures, biens et services pour l'entreprise. Elle définit les principes à respecter par tous les collaborateurs du Groupe P&V qui interviennent dans le cadre de l'acquisition de biens ou de services auprès de fournisseurs extérieurs. Elle garantit des pratiques d'achat responsables, transparentes et efficaces et tend à soutenir les objectifs stratégiques de l'entreprise en promouvant l'éthique et la durabilité.	Collaborateurs du département Global Vendor Management + HR + Cellule Event + Real Estate	Comité des Risques (Comité spécialisé du CD)	En interne	Publié sur l'intranet
Politique d'intégrité	La politique d'intégrité comprend les principes d'éthique et d'intégrité mis en place par le Groupe P&V, et qui s'appliquent à tous les collaborateurs et administrateurs du groupe	Tous les collaborateurs du Groupe P&V, membres du Comité de direction et administrateurs du Conseil d'administration	Conseil d'administration	En interne	Publié sur l'intranet et communiqué à chaque nouveau collaborateur

NOM	CONTENU	SCOPE	ORGANE SUPÉRIEUR OU FONCTION RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	DISPONIBILITÉ	CANAL
Politique en matière de durabilité	Définir le cadre de référence et les principes retenus en matière de durabilité	La politique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe P&V, les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction qui tous incarnent l'ambition de durabilité du Groupe P&V.	Conseil d'administration	En interne	La politique est publiée sur l'intranet et sur les sites web du Groupe P&V et est mise à disposition des nouveaux engagés.
Charte Diversity & Inclusion (Annexe de la politique d'intégrité)	La charte a pour objectif d'établir des principes pour une culture d'entreprise plus ouverte à la diversité et favorisant une plus grande égalité et inclusion.	La politique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe P&V, les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction.	Conseil d'administration	En interne	La politique est publiée sur l'intranet et sur les sites web du Groupe P&V et est mise à disposition des nouveaux engagés.
Politique de rémunération identified staff	Les principes régissant la rémunération des dirigeants	Administrateurs exécutifs et non-exécutifs, aux membres du Comité de direction, aux responsables des fonctions de contrôle et aux membres du personnel dont l'activité professionnelle est susceptible d'avoir une incidence matérielle sur le profil de risque de l'entreprise d'assurance, appelés ensemble les « Identified Staff ».	Conseil d'administration	En interne	Pas de publication
Politique sur le risque de fraude	L'approche et les principes directeurs suivis par le Groupe P&V, ainsi que la gouvernance mise en place en vue de lutter contre la fraude ou la tentative de fraude applicable au sein du Groupe P&V.	La politique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe P&V, les membres du Conseil	Comité de direction	En interne	Publié sur l'intranet

NOM	CONTENU	SCOPE	ORGANE SUPÉRIEUR OU FONCTION RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	DISPONIBILITÉ	CANAL
		d'administration et du Comité de direction.			
Politique de sécurité	La politique de sécurité vise à limiter les conséquences d'un comportement fautif fortuit ou délibéré à l'aide de mesures préventives, détectrices, d'atténuation et de correction.	Tous les collaborateurs sous contrat au sein du Groupe P&V et tous les collaborateurs externes qui occupent temporairement un poste vacant pour un collaborateur interne.	Comité de direction	En interne	Publié sur l'intranet
La charte « data protection officer	Cette charte établit et définit le rôle, les responsabilités et les compétences de la fonction de Data Protection Officer au sein du Groupe P&V.	La charte DPO s'applique au Groupe P&V.	Comité de direction	En interne	Publié sur l'intranet
La politique d'externalisation	La politique d'externalisation de P&V Assurances vise à définir les principes et procédures à respecter lorsque l'entreprise décide d'externaliser certaines fonctions, services, activités ou tâches opérationnelles.	Tout département souhaitant externaliser une activité.	Conseil d'administration	En interne	Publication pour le management
Politique d'approbation et de révision des produits	Cette politique intègre d'une part les aspects risques et rentabilité à prendre en compte lors du développement d'un nouveau produit et d'autre part les modalités de gouvernance et de surveillance des produits qui permettent d'assurer que le produit réponde aux intérêts des clients et au marché cible qui a été déterminé.	Elle s'applique lors du lancement d'un nouveau produit mais également lors d'adaptation « significative » des produits existants.	Comité de direction	En interne	Publication pour le management
Politique ORSA	Cette politique décrit le processus ORSA («Own Risk and Solvency Assessment») y inclus l'objectif et le contenu du rapport annuel, exigé sous la directive Solvabilité II afin d'évaluer de façon prospective les risques auxquels l'entreprise est exposée et de s'assurer que les mesures d'atténuation sont prises, si nécessaire.	Elle s'applique au Groupe P&V (PSH, P&V Assurances et ses filiales), P&V Assurances étant l'entité responsable du groupe	Conseil d'administration	En interne	Publication pour le management
Politique de gestion des plaintes	Cette politique décrit l'approche et les principes directeurs appliqués en matière de prise en charge, de traitement et de prévention des plaintes.	Cette politique s'adresse à tous les collaborateurs internes qui sont en contact avec le consommateur.	Comité des Risques (Comité spécialisé du CD)	En interne	Publié sur l'intranet
Sustainable Investment Policy	La Politique d'investissement durable décrit notre engagement à intégrer des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos décisions d'investissement. Cette politique couvre les impacts, les risques et les opportunités de l'atténuation et de l'adaptation au changement climatique.	All investment activities and operations within our organization.	Comité de direction	En interne	Pas de publication

NOM	CONTENU	SCOPE	ORGANE SUPÉRIEUR OU FONCTION RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	DISPONIBILITÉ	CANAL
Procédure de signalement d'alerte	Grâce à la procédure de signalement d'alerte, les employés peuvent, de bonne foi, exprimer rapidement des doutes fondés sur des faits et comportements suffisamment graves d'un autre employé, sans craindre de représailles et avec la garantie que les soupçons seront traités de manière totalement objective, confidentielle et dans un délai raisonnable.	Les collaborateurs du Groupe P&V, les personnes travaillant sous le statut d'indépendant, les membres du Comité de direction et les administrateurs, les bénévoles et les stagiaires, les personnes travaillant sous la surveillance et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs, les ex-collaborateurs, les candidats à un poste de recrutement, ... (cf. la loi)	Conseil d'administration	En interne	Publié sur l'intranet

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ABEX	Association belge des Experts
ACI	L'Alliance Coopérative Internationale
ALM	Asset & liability management
AMICE	Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe
APD	Autorité de Protection des Données
BNB	Banque Nationale de Belgique
BOOST	Be Our Organization Support Team
BREEAM	Building Research Establishment's Environmental Assessment Method
CAPEX	Capital Expenditures
CCO	Chief Compliance Officer
CEO	Chief Executive officer
CFO	Chief Financial Officer
CIO	Chief Investment Officer
CISO	Chief Information Security Officer
CPPT	Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
CRAB	Cercle Royal des Assureurs de Belgique
CRO	Chief Risk Officer
CSA	Code des sociétés et des associations
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DE&I	Diversity, Equity & Inclusion
DMA	Double materiality assessment
DNB	De Nederlandsche Bank
DPIA	Data Protection Impact Screening
DPO	Data Protection Officer
EB	Employee benefits
EEE	Espace économique Européen
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
EIOPA	European Insurance and Occupational Pensions Authority
eNPS	Employee Net Promoter Score
ESG	Environmental, Social, and Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EURES	Association of European mutual and cooperative insurers
EVIC	Enterprise Value Including Cash
Febecoop	Fédération belge des coopératives
FSMA	Financial Services and Markets Authority
GDPR	General Data Protection Regulation
GHG	Greenhouse Gas
GES	Gaz à Effet de Serre
GRPD	Règlement général sur la protection des données
IA	Intelligence Artificielle
IABE	Institute of Actuaries in Belgium
IAE	Insurance associated emissions
ICMIF	International Cooperative and Mutual Insurance Federation
IDD	Insurance Distribution Directive

IDF	Insurance Development Forum
IFB	Impact Finance Belgium
IFRS	International Financial Reporting Standards
IRO	Impacts, Risks & Opportunities
JRC	Join Research Center
KPI	Indicateurs clés de performance
L&D	Learning and development
LULUCF	Land Use, Land Use Change and Forestry
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NDC	Nationally Determined Contributions
NGFS	Network for Greening the Financial System
NPS	Net Promoter Score
OLO	Obligation Linéaire/Lineaire Obligatie
ONG	Organisation non gouvernementale
OPEX	Operating Expenditures
ORSA	Own Risk and Solvency Assessment
OTC	Over the counter
P&L	Profit and Loss
PAI	Principle Adverse Impact
PARP	Product Approval and Review Process
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PEB	Performance Energétique des Bâtiments
PLCI	Pension Libre Complémentaire pour Indépendants
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PPA	Parité Pouvoir d'Achat
RC	Responsabilité civile
RGDP	Règlement général sur la protection des données
RH	Ressources humaines
SAA	Strategic Asset Allocation
SBTi	Science Based Targets initiative
SCR	Solvency Capital Requirement
SDG	Sustainable Development Goals
SESO	Service Social des Solidarités
SETM	Solidarité Etudiants du Monde
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation
SLA	Service Level Agreement
TVF	Transition Vulnerability factor
UAAM	Union des Associations d'Assurance Mutuelle
UN GC	United Nations Global Compact
UN PRI	United Nations Principles for Responsible Investment
UN PSI	Principles for Sustainable Insurance
UN DP	United Nations Development Program
UN DRR	United Nations Office for Disaster Risk Reduction
UN FCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change

RAPPORT FINANCIER

27. COMMENTAIRES SUR LES COMPTES STATUTAIRES

27.1. EVOLUTION DES RÉSULTATS DES AFFAIRES ET DE LA SITUATION DE LA SOCIÉTÉ & DESCRIPTION DES PRINCIPAUX RISQUES ET INCERTITUDES

27.1.1. Evolution des affaires et des résultats statutaires

27.1.1.1. Evolution des encaissements

NON-VIE

L'encaissement brut de réassurance a augmenté de 4,6%, atteignant 1.096,6 millions EUR en 2025 (contre 1.048,8 millions EUR en 2024).

Cet encaissement se répartit comme suit :

- Affaires directes Non-Vie : 1.082,3 millions EUR contre 1.038 millions EUR en 2024, soit une progression de 44,3 millions EUR (+4,3%). La croissance est observée dans toutes les branches :
 - Auto : +5,5%
 - Incendie et autres - particuliers : +0,9%
 - Incendie et autres - entreprises : +3,4%
 - Accidents du travail : +5,3%
 - Protection juridique : +5,4%
 - Maladie : +5,2%
- Acceptation en réassurance : 14,3 millions EUR contre 10,8 millions EUR en 2024, soit une augmentation de 3,4 millions EUR, expliquée par de nouvelles acceptations en réassurance proportionnelle.

Compte tenu des variations des provisions pour les primes non acquises et des provisions pour les risques en cours, les primes acquises s'élèvent à 1.091,6 millions EUR, en progression de 4,5% par rapport à 2024 (1.044,9 millions EUR).

Après réassurance cédée (63,9 millions EUR), les primes acquises nettes de réassurance atteignent 1.027,7 millions EUR contre 977,3 millions EUR en 2024, soit une augmentation de 5,2%.

VIE

En 2025, l'encaissement brut de réassurance s'élève à 1.171,1 millions EUR (contre 1.091,0 millions EUR en 2024).

L'encaissement se décompose comme suit :

- Vie individuelle : 606,1 millions EUR, soit une hausse de 9,66% par rapport à l'encaissement 2024 à périmètre constant (552,7 millions EUR en 2024).
- Vie groupe : 564,9 millions EUR, soit une hausse de 4,95% par rapport à 2024 (538,2 millions EUR). En branche 21, les primes récurrentes augmentent de +5,0%.

L'encaissement net de réassurance s'élève à 1.168,4 millions EUR après cession aux réassureurs de 2,6 millions EUR.

27.1.1.2. Compte technique Non-Vie

L'activité Non-Vie affaires directes présente un bénéfice de 26,6 millions EUR, contre 27 millions EUR en 2024. Nous appliquons régulièrement des mesures de rentabilisation afin d'améliorer de manière structurelle et durable le résultat technique. Ces efforts s'appuient sur une surveillance permanente du portefeuille, une acceptation de qualité et un tarif correctement positionné dans les segments visés.

L'augmentation du résultat technique brut Non-Vie de 5,2 millions EUR s'explique principalement par l'absence de catastrophes naturelles en 2025. Le résultat Auto reste fortement sous pression en raison de la hausse continue du coût moyen observé sur le marché, tant pour les réparations matérielles que pour les dommages corporels.

Malgré la diminution des primes cédées, le résultat de réassurance est inférieur à celui de 2024, vu l'absence d'événements couverts par les traités.

Les frais d'exploitation nets s'élèvent à 367,1 millions EUR, en hausse de 6,8% par rapport à 2024 (343,7 millions EUR). Cette augmentation résulte principalement de la hausse des commissions tarifaires liée à l'évolution de l'encaissement, ainsi que d'une enveloppe de frais généraux supérieure à celle de 2024.

Le résultat financier courant atteint 73,5 millions EUR, en progression de 17,9% par rapport aux 62,3 millions EUR de 2024.

Le résultat financier non courant s'élève à 12,2 millions EUR, en diminution de 45,9% par rapport à 2024 (22,5 millions EUR).

AFFAIRES ACCEPTÉES EN RÉASSURANCE

Les affaires acceptées présentent un bénéfice de 5,1 millions EUR, ce qui constitue une amélioration par rapport à 2024 (-0,4 million EUR).

NON-VIE - RÉSULTAT TOTAL

En 2025, le compte technique Non-Vie présente un bénéfice de 31,7 millions EUR, contre 26,6 millions EUR en 2024.

27.1.1.3. Compte technique Vie

VIE INDIVIDUELLE

Après la dotation pour participation bénéficiaire de 25,4 millions EUR, l'activité Vie Individuelle hors Maladie présente en 2025 un bénéfice de 37,1 millions EUR. En respect de la réglementation et

suite à l'obtention d'une dispense par la compagnie auprès de la BNB, aucune dotation à la provision « clignotant » n'a été comptabilisée en 2025.

Le résultat financier s'établit à 256,7 millions EUR (contre 256,2 millions EUR en 2024), dont 229,4 millions EUR de revenus financiers courants (contre 220 millions EUR en 2024) et 27,3 millions EUR de revenus financiers non courants (contre 36 millions EUR en 2024). Les frais d'exploitation s'élèvent à 88,5 millions EUR.

Le fonds pour dotations futures (FDF) s'élève à 82,2 millions EUR en 2025 après une dotation en 2025 de 1 million EUR.

En 2023, le Groupe P&V a augmenté le taux d'intérêt à 1,70% pour les nouveaux contrats, avec possibilité d'opter pour un taux garanti de 0,00%. Les taux offerts aux clients sont augmentés avec les taux de participation bénéficiaire.

Pour les affaires existantes, avec garantie sur la réserve (et un taux garanti différent de 0,00%), le taux d'intérêt a augmenté en 2023 à :

- 1,50% sur tous les versements pour les contrats à frais d'inventaire forfaitaire
- 1,70% sur tous les versements pour les contrats à frais d'inventaire de 0,20%

Les taux restent en vigueur en 2025.

VIE GROUPE

Après la dotation pour participation bénéficiaire de 25,6 millions EUR, l'activité Vie groupe hors Maladie présente en 2025 un bénéfice de 46,1 millions EUR. Comme en Vie Individuelle, aucune dotation à la provision « clignotant » n'a été comptabilisée en 2025 pour cette activité.

Le résultat financier courant s'établit à 236,7 millions EUR. Le résultat financier total de l'activité Vie groupe s'élève à 246,8 millions EUR (contre 232 millions EUR en 2024), avec un résultat financier non courant de 10,1 millions EUR (contre 8,4 millions EUR en 2024).

Les frais d'exploitation s'élèvent à 37,9 millions EUR.

Le fonds pour dotations futures (FDF) s'élève à 74,2 millions EUR fin 2025 après une dotation en 2025 de 11,5 millions EUR.

En 2023, P&V a augmenté le taux d'intérêt à 1,75% :

- Sur les versements dans les contrats capitalisation individuelle avec garantie sur les réserves
- Sur les contrats capitalisation collective actifs

Les taux restent en vigueur en 2025 et sont supplémentés par les taux de participation bénéficiaire.

VIE - RÉSULTAT TOTAL

En 2025, le compte technique Vie présente un bénéfice de 83,2 millions EUR, contre 76,6 millions EUR en 2024.

27.1.1.4. Compte non-technique

Le résultat non technique avant impôts présente une perte de 23,4 millions EUR, et se compose principalement des charges de financement du groupe pour 21,4 millions EUR (emprunts subordonnés nets des revenus de prêts intra-groupe).

27.1.1.5. Résultat global

L'exercice se clôture par un bénéfice de 83,8 millions EUR. Le bénéfice reporté s'élevait à 242,2 millions EUR. Le résultat total à affecter de l'exercice est donc de 326 millions EUR.

27.1.1.6. Affectation du résultat

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale d'affecter le résultat de 326 millions EUR comme suit :

- Report du résultat : 320.465.995,49 EUR
- Dotation aux activités de la Fondation P&V : 500.000 EUR
- Dotation aux activités d'Assuraccess : 54.500 EUR
- Rémunération du Capital : 4.954.105,84 EUR

Le Conseil d'administration a justifié, dans un rapport spécial établi en application des articles 6:115 et 6:116 du Code des Sociétés et des Associations (CSA) que la distribution proposée n'est pas de nature à compromettre la liquidité de la société sur les douze prochains mois à compter de la date de distribution.

EVOLUTION DU BILAN STATUTAIRE

Le total du bilan s'élève à 21.766,3 millions EUR contre 20.797,3 millions EUR l'année dernière.

27.1.1.7. Actifs

La valeur comptable du portefeuille de placement du Groupe P&V s'élève à 20.050,5 millions EUR, soit 92% des actifs.

Les placements représentent une augmentation de 737 millions EUR par rapport à fin 2024.

La croissance des actifs est essentiellement liée à l'activité d'assurance. Fin 2025, la dette REPO s'élève à 732 millions ce qui représente une baisse de 24 millions par rapport à fin 2024.

Le portefeuille obligataire se compose de 84% d'obligations d'État et 16% d'emprunts émis par des entreprises.

La part des obligations liées à l'inflation dans le portefeuille obligataire représente 380 millions EUR.

En 2025, le groupe a principalement investi en obligations d'État pour un montant brut de 1.112 millions EUR et en obligations d'entreprises pour un montant brut de 362 millions EUR, afin de couvrir de manière adéquate les engagements d'assurance en fonction de leurs caractéristiques spécifiques.

Le groupe a rendu son portefeuille d'obligations plus diversifié en termes d'exposition pays en réduisant l'exposition à la France et en investissant, entre autres, plus en Italie et en Espagne. Le

Groupe P&V a également renforcé son investissement dans les obligations répondant aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Le tableau ci-dessous reprend l'évolution en valeur comptable et en pourcentage pour les différentes classes d'actifs :

(en millions EUR)

	2025		2024	
	Valeur	Pourcentage	Valeur	Pourcentage
Immeubles	138,2	0,7%	141,7	0,7%
Participations et prêts sociétés liées	183,5	0,9%	139,5	0,7%
Actions	1.985,0	9,9%	1.818,0	9,4%
Obligations	15.131,5	75,5%	14.798,0	76,6%
Crédits hypothécaires	1.726,8	8,6%	1.674,0	8,7%
Autres placements	885,5	4,4%	742,8	3,8%
	20.050,5	100,00%	19.314,0	100,0%

Suite à la hausse des taux en 2025, la moins-value latente des actifs de placement est de 1.166 millions EUR à la fin de 2025, contre 528 millions EUR à la fin de 2024.

Les placements relatifs à la branche 23 s'élèvent à 818,7 millions EUR, une augmentation de 44% par rapport à l'année dernière.

Les actifs ont augmenté pour deux raisons :

- La branche 23 a enregistré une production importante en 2025. Compte tenu de la taille modeste du portefeuille, l'augmentation proportionnelle qui en résulte est significative
- La performance positive du marché en 2025, avec des rendements positifs sur les fonds de la branche 23.

Les actifs sous gestion sont directement liés aux réserves des contrats de la branche 23.

La part des réassureurs dans les provisions techniques est légèrement inférieure à celle de l'année dernière et atteint 254 millions EUR. La diminution s'explique principalement par des réserves liées aux traités de catastrophes naturelles, aux dommages aux biens et au segment Multiline. Les créances ont également légèrement diminué, pour s'établir à 261,8 millions EUR. Elles sont constituées principalement de créances d'assurances (201,3 millions EUR).

Les autres actifs s'élèvent à 367 millions EUR et sont constitués principalement de valeurs disponibles pour 91 millions EUR et de comptes de régularisation pour 270 millions EUR dont 229 millions EUR d'intérêts acquis sur titres à revenus fixes.

27.1.1.8. Passifs

Les fonds propres s'élèvent, après affectation du résultat, à 1.233,8 millions EUR.

Les emprunts subordonnés sont restés inchangés depuis plusieurs années et s'élèvent à 390 millions EUR.

Le fonds pour dotations futures a été augmenté cette année de 12,5 millions et s'élève à 156,4 millions EUR.

Les provisions techniques, hors branche 23, s'élèvent à 17.620,7 millions EUR, soit 81% des passifs dont 14.768,7 millions EUR de provisions d'assurance vie.

Les provisions techniques pour la branche 23 s'élèvent à 818,7 millions EUR.

Les provisions pour les autres risques et charges s'élèvent à 26,4 millions EUR, qui sont principalement alloués à :

- 13 millions EUR pour risques financiers relatifs à Private Insurer
- 2,3 millions EUR relatifs à un plan de départ du personnel convenu par le passé et utilisé au fur et à mesure des départs effectifs
- 1,4 million EUR à titre de provision pour les prépensions
- 3 millions EUR concernant des litiges en cours
- 6,3 millions EUR de provisions pour les impôts

Les dépôts reçus des réassureurs s'élèvent à 159 millions EUR.

Les dettes s'élèvent à 1.124,9 millions EUR, par rapport à 2024, une diminution de 33 millions EUR. La variation s'explique par :

- Une diminution de 70,1 millions EUR (-7,5%), en raison de :
 - La dette REPO (-24 millions EUR)
 - Les autres dettes (-35,6 millions EUR)
 - Les opérations de réassurance (-10,5 millions EUR)
- Une augmentation de 37,1 millions EUR de la dette directement liée à l'assurance directe.

Les comptes de régularisation s'élèvent à 230,6 millions EUR.

RESSOURCES INCORPORELLES

Les immobilisations incorporelles s'élèvent à 14,2 millions EUR et concernent principalement les frais engagés par la société dans le cadre de projets de transformation organisationnelle et informatique générant des bénéfices futurs.

Le Groupe P&V a instauré des règles d'activation de projets de transformation correspondant à des critères fixés. Afin de justifier la pertinence de la valeur activée, le processus s'appuie sur des business cases démontrant, à l'horizon retenu du projet, les bénéfices attendus des développements. Dans les règles internes de considération des business cases, seuls des gains "hard" sont pris en considération depuis 2020.

27.1.2. Principaux risques et incertitudes

Le schéma ci-après reprend de manière synthétique les risques auxquels le Groupe P&V est soumis, tels qu'identifiés dans le cadre des évaluations périodiques des risques, et en particulier dans le cadre de sa propre évaluation interne des risques et de la solvabilité.

Risque d'Assurances en Non-Vie et santé NSLT	Risque d'Assurances en Vie	Risque d'Assurances en Santé	Risque Marché	Risque de Défaut / Contrepartie	Risque Opérationnel	Risque de Liquidité	Risque Stratégique et Business
Primes	Mortalité	Longévité / mortalité	Taux d'intérêt	Réassurance	Fraude	Liquidité récurrente	Stratégique
Provisionnement	Longévité	Incapacité	Actions	Instruments Dérivés	Employabilité		Réputation
Catastrophe Non-Vie	Frais Vie	Frais/révision	Immobilier	Prêts hypothécaires	Conformité et conduite		Sustainability
	Rachat	Catastrophe	Spread	Autres	Dompage aux actifs physiques		
	Catastrophe Vie	Autres	Devise		Technologies de l'information & de la communication		
			Concentration		Tiers		
			Inflation		Continuité de l'activité		
					Exécution, gestion des processus et projets		

Les principaux risques auxquels le Groupe P&V est soumis sont :

- Les risques de marché
- Le risque d'assurance Vie, Non Vie et santé
- Les risques opérationnels
- Les risques stratégiques et business.

27.1.2.1. Dispositif de gestion de risques

Le dispositif de gestion des risques du Groupe P&V comprend l'ensemble des stratégies, processus et procédures nécessaire pour identifier, suivre, gérer et déclarer en permanence les risques auxquels le Groupe P&V est - ou pourrait être - exposé, ainsi que les interdépendances entre ces risques, au niveau individuel et agrégé. Ce dispositif s'articule autour des dimensions suivantes :

1. Stratégie et politiques de risques

Un ensemble structuré de chartes et de politiques de risque de niveau stratégique, tactique et opérationnel définit le cadre des règles qui régissent la gestion des risques. Il couvre l'ensemble des risques du Groupe P&V.

Les politiques contribuent à préciser le lien entre les objectifs du Groupe P&V et sa stratégie de gestion des risques en lien avec ces objectifs.

2. Gouvernance des risques

Les chartes et politiques garantissent la cohérence entre la stratégie de gestion des risques et sa mise en œuvre opérationnelle, en intégrant ce dispositif dans l'ensemble des processus organisationnels et décisionnels, à tous les niveaux de l'entreprise.

3. Méthodologie

Les chartes et politiques décrivent les méthodes employées, qu'elles soient qualitatives ou quantitatives, dans le cadre de la gestion et de l'évaluation des risques.

Conformément à la politique de gestion des risques non financiers, l'évaluation qualitative repose principalement sur l'identification des risques et l'analyse de l'efficacité des contrôles opérationnels réalisés directement par les équipes opérationnelles. Ce processus est un composant clé du processus ORSA décrit dans la politique ORSA.

Pour l'évaluation quantitative des risques, le Groupe P&V utilise l'approche standard du Pilier I de Solvabilité II et vérifie, via le processus ORSA, la pertinence des hypothèses sur lesquelles repose cette formule standard. Cette approche est décrite dans la politique ORSA.

4. Mise en œuvre et opérations

Les chartes, politiques, guidelines et autres notes d'instructions et procédures décrivent la manière dont le dispositif de gestion des risques est appliqué sur le terrain.

La mise en œuvre et l'application du dispositif de gestion des risques au niveau des activités opérationnelles de l'entreprise sont basées sur un strict respect des rôles et responsabilités des trois lignes de défense.

5. Reporting

Les différentes politiques décrivent les rapports mis en place pour assurer une gestion active, cohérente et transparente des risques concernés ainsi que les destinataires de ces rapports. Parmi ces rapports figurent notamment les rapports ORSA, RSR et SFCR, destinés au Comité de direction et au Conseil d'administration. Ces rapports permettent d'évaluer le niveau et l'évolution du profil de risque de l'entreprise vis-à-vis de sa capacité d'absorption des risques, en tenant compte de son appétence au risque.

6. Revue

Le dispositif de gestion des risques intègre une revue périodique par le Comité de direction, au moins une fois par an, de son efficacité au regard des objectifs poursuivis, tant stratégiques que réglementaires. Ses conclusions sont notamment reprises dans son rapport annuel relatif à l'efficacité de la gouvernance.

Les risques et incertitudes liés à la durabilité sont présentés dans la section du rapport de gestion consacrée à la déclaration en matière de durabilité.

27.2. EVÉNEMENTS IMPORTANTS

27.2.1. Evènements marquants durant l'exercice

Le 14 février 2025, le Groupe P&V et ses filiales ont participé à l'augmentation de capital de Multipharma Group à concurrence de 17,2 millions EUR. Cette augmentation de capital combinée avec un prêt de 28.750.000 EUR octroyé à Multipharma (dans lequel le Groupe P&V détient une participation significative) avait pour objectif de contribuer au financement de l'acquisition des

actions de la société Popelin (jusqu'alors détenues par Goed) par Multipharma. Tant l'augmentation de capital que le prêt sont sans incidence sur le contrôle du Groupe P&V sur le Groupe Multipharma.

En 2025, le Groupe P&V a participé aux augmentations de capital successives de sa filiale Quartier des Solidarités pour un montant total de 1.250.000 EUR. Ces augmentations de capital permettent au Quartier des Solidarités de financer la construction d'habitations inclusives pour les personnes en perte d'autonomie liée à l'âge ou au handicap.

Le 20 octobre 2025, le groupe a vendu sa participation dans sa filiale Jack V. qui est l'entité qui détient la société Vander Haeghen & Co. (VdH), une agence de souscription spécialisée dans la couverture de risques spéciaux. Cette vente est entre autres motivée par le souhait du Groupe P&V de se concentrer sur son activité principale d'assureur. Nous restons dès lors le principal partenaire assureur de VdH.

Le 11 décembre 2025, le Groupe P&V a décidé de sortir du capital de sa filiale P&V Previdis étant donné que nous ne faisons plus appel aux services de prévention proposés par P&V Previdis. Suite à cette décision, P&V Previdis sort du périmètre de consolidation du Groupe P&V. PSH a émis une lettre de confort et s'engage en cas de nécessité (cf. cadre d'appétence au risque) à utiliser les moyens financiers disponibles au sein de PSH pour soutenir P&V et ce même lorsque ce soutien aurait pour effet de réduire les moyens financiers disponibles pour réaliser les propres missions de PSH.

Le 12 décembre 2025, le Groupe P&V a annoncé la démission de Hilde Vernailen en tant que CEO du Groupe P&V et son remplacement par Jeroen Spinoy, précédemment membre du Comité de direction et Chief Risk Officer. Il entrera en fonction à partir du 1^{er} avril 2026. A partir de ce moment Hilde Vernailen occupera la fonction de Présidente du Conseil d'administration, succédant à Paul Callewaert, qui reste membre du Conseil. En tant que CEO de PSH, la holding faîtière du groupe, et en collaboration avec les coopérateurs, son rôle consiste à renforcer l'impact sociétal du Groupe P&V.

28. EVÈNEMENTS SURVENUS APRÈS LA CLÔTURE DE L'EXERCICE

Les développements récents au Moyen-Orient n'ont actuellement pas d'impact financier direct sur nos Etats Financiers. Nous continuerons à surveiller la situation et à évaluer les effets indirects possibles.

28.1. CIRCONSTANCES SUSCEPTIBLES D'EXERCER UNE INFLUENCE NOTABLE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA SOCIÉTÉ

En 2025, il n'y a pas eu de circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société

28.2. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

En lien avec une série de nouveaux défis technologiques, le Groupe P&V développe des projets de recherche en matière de gestion des dossiers et de digitalisation, ayant pour objectif d'améliorer l'infrastructure actuelle ainsi que les services offerts. Certains développements ont fait l'objet d'avantages fiscaux dans le cadre des mesures d'incitants fiscaux en matière de recherche et développement.

28.3. EXISTENCE DE SUCCURSALES

La société ne dispose pas de succursales établies à l'étranger.

28.4. INTÉRÊT OPPOSÉ

Le Conseil d'administration n'a pas eu à se prononcer sur une décision ou une opération susceptible de générer un conflit d'intérêts, direct ou indirect, de nature patrimoniale, entre un administrateur et la société, au sens des articles 6:64 et suivants du Code des sociétés et des associations.

Pour les opérations visées par la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance, les procédures de notification ont été respectées.

28.5. UTILISATION D'INSTRUMENTS FINANCIERS

Des contrats ISDA/CSA ont été conclus entre le Groupe P&V et un certain nombre de contreparties bancaires. Ces contrats encadrent et sécurisent toutes les transactions en produits dérivés de gré à gré.

En 2025, l'activité en produits dérivés a porté sur les instruments suivants :

- Ventes Forward OTC sur actions individuelles avec comme échéance en 2026 pour un notionnel de 30.5M dans le cadre gestion du portefeuille d'actions cotées
- Achats de Forward Bonds pour 322.5M (nominal) sur obligations long terme avec des maturités des contrats en 2026 dans le cadre de la gestion ALM
- Reconduction pour 1 an d'une partie des positions (notionnel de 300M sur 500M) en Forward Bonds Asset Swappés dans le cadre de la gestion du risque d'écartement du spread contre Swap du portefeuille obligataire souverain. Le solde (200M sur 500M) sera reconduit pour 1 an en début 2026

28.6. JUSTIFICATION DE L'INDÉPENDANCE ET DE LA COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE COMPTABILITÉ ET D'AUDIT

Le Conseil d'administration rappelle que pour l'exercice 2025, le Comité d'audit et des risques était composé d'une majorité d'administrateurs répondant aux critères d'indépendance.

Par ailleurs, sur la base des informations renseignées par les administrateurs en termes de compétences, le Conseil d'administration confirme que collectivement, les membres du Comité d'audit et des risques disposent d'une compétence générale en matière de comptabilité et d'audit.

28.7. CARACTÉRISTIQUES DES SYSTÈMES DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES DE LA SOCIÉTÉ DANS LE CADRE DU PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

28.7.1. Processus d'établissement de l'information financière

Le processus d'établissement des informations financières s'appuie sur les éléments suivants :

- Une planification préalable de l'ensemble des activités, reprise dans un document partagé avec tous les interlocuteurs impactés par le processus
- La circulation préalable, avant la clôture, des éléments majeurs de la clôture des comptes exerçant une influence sur les résultats produits
- Une liste d'activités de production de chiffres avec un premier niveau de traitement (imputation) et un second niveau (révision – contrôle de l'imputation) pour les sujets sensibles ou majeurs en termes d'impacts chiffrés
- Des processus formalisés de validation des résultats par les parties prenantes du reporting financier (départements business), afin de valider les grandes évolutions, le respect des dispositions internes liées aux clôtures des comptes, etc.
- Un investissement dans les formations des collaborateurs concernés par les clôtures comptables et financières (training « on the job », formations externes...)

28.8. NOMBRE DE PARTS PAR CLASSE : NOUVELLES PARTS – DÉMISSION

Au cours de l'année 2025, le capital du Groupe P&V a légèrement évolué. En effet, le nombre et le montant des parts A, B et C a évolué comme suit :

	Valeur nominale	Nombre de parts au 31/12/2024	Nombre de parts au 31/12/2025	Variation en nombre de parts	Variation en montant
Parts A	2,50 €	204.393	204.392	-1 part net*	2,50 €
Parts B	100.000 €	588	600	+12 parts net *	1.200.000 €
Parts C					
C1 (Client)	1.000 €	247	252	+5 parts net *	5.000 €
C2 (Personnel)	1.000 €	113	134	+21 parts net *	21.000 €
C3 (Agents)	1.000 €	31	31		

(*)

Parts A : -1 part A net : 1 coopérateur A décédé détenteur de 1 part A.

Parts B : +12 parts B net : 12 nouvelles parts B ventilées sur 6 coopérateurs B (2 nouveaux et 4 existants) lors de l'augmentation de capital du 19/06/2025.

Parts C :

- Parts C1 : + 5 parts C1 net :
 - +10 nouvelles parts C1 ventilées sur 2 nouveaux coopérateurs
- - 5 parts pour perte de qualité de client
- Parts C2 : + 21 parts C2 net :
 - +22 nouvelles parts C2 ventilées sur 5 nouveaux coopérateurs
 - - 1 part pour perte de qualité de membre du personnel

28.9. FONCTIONS EXTÉRIEURES EXERCÉES PAR LES ADMINISTRATEURS AU 31.12.2025 DANS DES ENTITÉS AYANT UNE ACTIVITÉ INDUSTRIELLE, COMMERCIALE OU FINANCIÈRE (HORS ASBL ET FONDATIONS)

28.9.1. Administrateurs exécutifs (membres du Comité de direction)

	Société	Forme	BCE	Secteur	Fonction	Détention par P&V 5% ou + du capital	titres (actions/obligations) cotés en bourse? (oui/non)
DEKENS Johan	EXARIS INTERIM	SC	BE-885375121	Services	Administrateur	Oui	Non
	MULTIPHARMA	SC	BE-866.855.346	Pharma	Président du Conseil d'administration	Non	Non
	MULTIPHARMA GROUP	SC	BE-401995516	Pharma	Président du Conseil d'administration	Oui	Non
	QUARTIER DES SOLIDARITES	SC	BE-1003838944	Social	Président du Conseil d'administration	Oui	Non
LUTTGENS Michel	MULTIPHARMA	SC	BE-866.855.346	Pharma	Administrateur	Non	Non
	MULTIPHARMA GROUP	SC	BE-401995516	Pharma	Administrateur	Oui	Non
	IMA BENELUX	SA	BE-474851226	Assistance	Administrateur	Oui	Non
	PIETTE & PARTNERS	SA	BE-448811575	Assurance	Administrateur	Oui	Non
	VLAAMSE ENERGIEHOLDING (VEH)	SRL	BE-448632324	Energie	Administrateur	Oui	
MISSELYN Sophie	COOP APOTHEKEN	CVSO	BE-0421.598.226	Pharma	Administrateur	Non	Non
	IMA BENELUX	SA	BE-474851226	Assistance	Administrateur	Non	Non
	IMMOCOV	CVSO	BE-401.036.305	Pharma	Administrateur	Non	Non
	P&V PREVIDIS	SCRL	BE-402236630	Assurance	Président du Conseil d'administration	Oui	Non
	PIETTE & PARTNERS	SA	BE-448811575	Agence souscription	Président du Conseil d'administration	Oui	Non
	PORTIMA	SC	BE-0428775335	Assurance distrib	Administrateur & Membre du Comité Exécutif	Oui	Non
	SERVICOV	CVSO	BE 875.648.989	Pharma	Administrateur	Non	Non
	SOLIDARIS VERZEKERINGEN VMOB (NL)	SOC MUT	BE839.743.450	Assurance	Président du conseil d'administration	Non	Non
	VOORUIT NR 1	CVSO	BE-405703884	Pharma	Administrateur	Oui	Non
SEREZ Laurent	PSH	SC	BE-452994750	Assurance	Administrateur Membre du Comité de direction	Non	Non
SPINOY Jeroen	PARTENA BUSINESS SOLUTIONS (PBSol)	SA	BE-0479.282.740	Services	Vice-président du Conseil d'administration	Non	Non
	PSH	SC	BE-452994750	Assurance	Administrateur Membre du Comité de direction	Non	Non
	SYNETERISTIKI INSURANCE CY	GR-SA	-	Assurance	Administrateur	Oui	Non
VERNAILLEN Hilde	FINANCIERE BOTANIQUE	SA	BE-415679048	Divers	Président du conseil d'administration	Oui	Non
	IMA SA	SA	-	Assistance	Membre du Conseil de Surveillance	Non	Non
	PRIVATE INSURER	NV	BE-866104487	Assurance	Liquidateur	Oui	Non
	PROCOOP	SC	BE-655.698.719	Assurance - Holding	Administrateur-délégué	Non	Non
	PSH	SC	BE-452994750	Assurance - Holding	Administrateur Président du Comité de direction	Non	Non

28.9.2. Administrateurs non-exécutifs

	Société	Forme	BCE	Secteur	Fonction	Détention par P&V 5% ou + du capital	titres (actions/obligations) cotés en bourse? (oui/non)
ABRAHAM Filip	KBC ASSET MANAGEMENT	NV	BE-69444267	Finance	Administrateur	Non	Oui
ANDRE Aurore	/						
CALLEWAERT Paul	PROCOOP	SC	BE-655.698.719	Assurance (Holding)	Administrateur	Non	Non
	PSH	SC	BE-452994750	Assurance (Holding)	Administrateur	Non	Non
	VMOB SOLIDARIS VERZEKERINGEN	VMOB	BE-0839.743.450	Santé	Administrateur	Non	Non
DEBACKER Kristel							
FAURE David	OFI INVEST CAPITAL PARTNERS	SA	FR-879964815	Société d'investissements	administrateur	non	Non
	OFI INVEST AM	SA	FR-384940342	Société d'investissements	Administrateur	non	Non
	OFI INVEST REAL ESTATE SAS	SAS	FR-443612510	Société d'investissements	Administrateur	non	Non
FLOHIMONT Olivier	/						
FRAYSSE Hervé	MAIF Société OMEGA	SAS	FR-833817315	Autres activités de soutien aux entreprises	Représentant permanent de MAIF. Président	Non	Non
	MAIF ALTAIR	SASU	FR-935039735	Autres activités de soutien aux entreprises	Représentant permanent de MAIF. Président	Non	Non
	MAIF ATRIA	SASU	FR-935104505	Autres activités de soutien aux entreprises	Représentant permanent de MAIF. Président	Non	Non
	MAIF SIRIUS	SASU	FR-935058925	Autres activités de soutien aux entreprises	Représentant permanent de MAIF. Président	Non	Non
	MAIF VEGA	SASU	FR-935132001	Autres activités de soutien aux entreprises	Représentant permanent de MAIF. Président	Non	Non
	DELTA IMMO	Fonds	FR-332888833	Location de terrains et d'autres biens immobiliers	Représentant permanent de MAIF. Administrateur	Non	Non
	IMMO PAN EUROPE	SA	FR-824644157	Fonds de placement et entités financières similaires	Représentant permanent de MAIF. Administrateur	Non	Non
LORAND Renaud	PSH	SC	BE-452994750	Assurance (Holding)	Administrateur	Non	Non
	SNCB	SA	BE-203430576	Transport de voyageurs par chemin de fer	CFO	Non	Oui
	SKEYES	Etablissement Public	BE-206048091	Contrôle aérien	Administrateur	Non	Non
	EUROSTAR GROUP	SA	BE-784617657	Transport de voyageurs par chemin de fer	Administrateur	Non	Non
MAGNO Marialise	/						
NEVEN Inge	VLAAMSE INSTELLING VOOR TECHNOLOGISCH ONDERZOEK	SA	BE-0244.195.916	durabilité, recherche	CEO	Non	Non
ROUMIEUX Anne-Marie	DEMCA TRAINING & CONSULTING	SRL	BE-470484246	Formation & Consultance	Gérant	Non	Non
THIRION Alain	CASTEL DE PONT-A-LESSE	SA	BE-86668472	Hôtellerie	Administrateur	Non	Non
	MULTIPHARMA GROUP	SC	BE-401995516	Pharma	Administrateur	Oui	Non
	PARTENA BUSINESS SOLUTIONS (PBSol)	SA	BE-0479.282.740	Services	Vice-président du Conseil d'administration	Non	Non
	SOLIDARIS ASSURANCES	SOC MUT	BE-838.585.487	Assurance	Administrateur - Président du Comité de direction	Non	Non
	QUARTIER DES SOLIDARITES	SC	BE-1003838944	Social	Administrateur	Oui	Non
	PSH	SC	BE-452994750	Assurance - Holding	Administrateur Président du Comité de direction	Non	Non
VANMARCKE Mieke	VMOB SOLIDARIS VERZEKERINGEN	VMOB	BE-839743450	Assurance	Administrateur	Non	Non
	MULTIPHARMA GROUP	SC	BE-401995516	Santé	Administrateur	Oui	Non
WYCKAERT Nico	/						

29. COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS

29.1. INFORMATIONS FINANCIÈRES

En ce qui concerne les comptes consolidés, il est renvoyé à la brochure IFRS.

Ce rapport de gestion est unique et en ligne avec la Code des Sociétés et des Associations.

Pour le Conseil d'administration,

Jeroen Spinoy
Président du Comité de direction

Hilde Vernailen
Présidente du Conseil d'administration