

Factbook Durabilité

2023





Table des matières

CEO statement	3
Introduction	4
Nos 9 engagements	4
Environnement	5
Réduire les émissions	6
Soutenir les communautés	7
Social	8
Valoriser les employés	9
Satisfaction des clients	10
Contribution sociale	11
Governance	12
Des initiatives structurelles	13
Encourager la diversité	14
Produits et investissements	15
Investir de manière responsable	16
Assurer de manière éthique	17

CEO statement

Cher assuré, Cher collègue, Cher partenaire commercial, Cher lecteur,

Avec cette mise à jour du Factbook sur la durabilité de DKV Belgium, nous avons le plaisir de vous informer de notre approche en matière de développement durable et de ce que nous avons réalisé au cours de l'année écoulée. Ces dernières années, le développement durable est devenu un sujet important et fait partie de la stratégie de chaque entreprise. Chez DKV Belgium aussi, l'accent mis sur la durabilité s'est considérablement accru, car nous l'avons intégrée dans les dimensions pertinentes de nos activités et de notre chaîne de valeur. Nous contribuons ainsi aux objectifs de durabilité poursuivis par nos actionnaires ERGO Group et Munich Re qui ont mis en place des ambitions fortes dans toutes les dimensions de la durabilité.

Nous nous efforçons à réduire notre empreinte écologique, à assumer notre responsabilité sociale et à garantir une gouvernance d'entreprise solide. Ce Factbook décrit plus en détail la manière dont nous avons abordé cette question jusqu'à présent et les domaines dans lesquels nos activités se sont déroulées.

Il est particulièrement stimulant de constater que, depuis le lancement d'un groupe de travail dédié au développement durable, une nouvelle dynamique s'est emparée de l'organisation. De nombreux départements ont pris des initiatives, plus ou moins importantes, dans le cadre de cette thématique.

Cela va de l'examen de nos émissions de gaz à effet de serre (et de la manière dont nous pouvons les réduire) aux ateliers et activités de bien-être pour valoriser nos employés, en passant par le bénévolat d'entreprise, pour n'en citer que quelques-uns.

Nous sommes fiers de vous présenter ces activités qui nous guideront dans de nombreuses autres initiatives à venir, et nous nous réjouissons de les partager avec vous dans les prochaines éditions.

Avec nos salutations,

Ruth Verstraete
CEO DKV Belgium



Introduction

En tant que membre du groupe Munich Re et ERGO, nous avons de fortes ambitions en termes de durabilité. Dans le cadre de la composante environnementale des critères l'ESG (Environnementaux, Sociaux et Gouvernance), le Groupe vise à réduire les émissions des émissions de gaz à effet de serre via nos investissements, nos produits d'assurance et nos propres émissions.

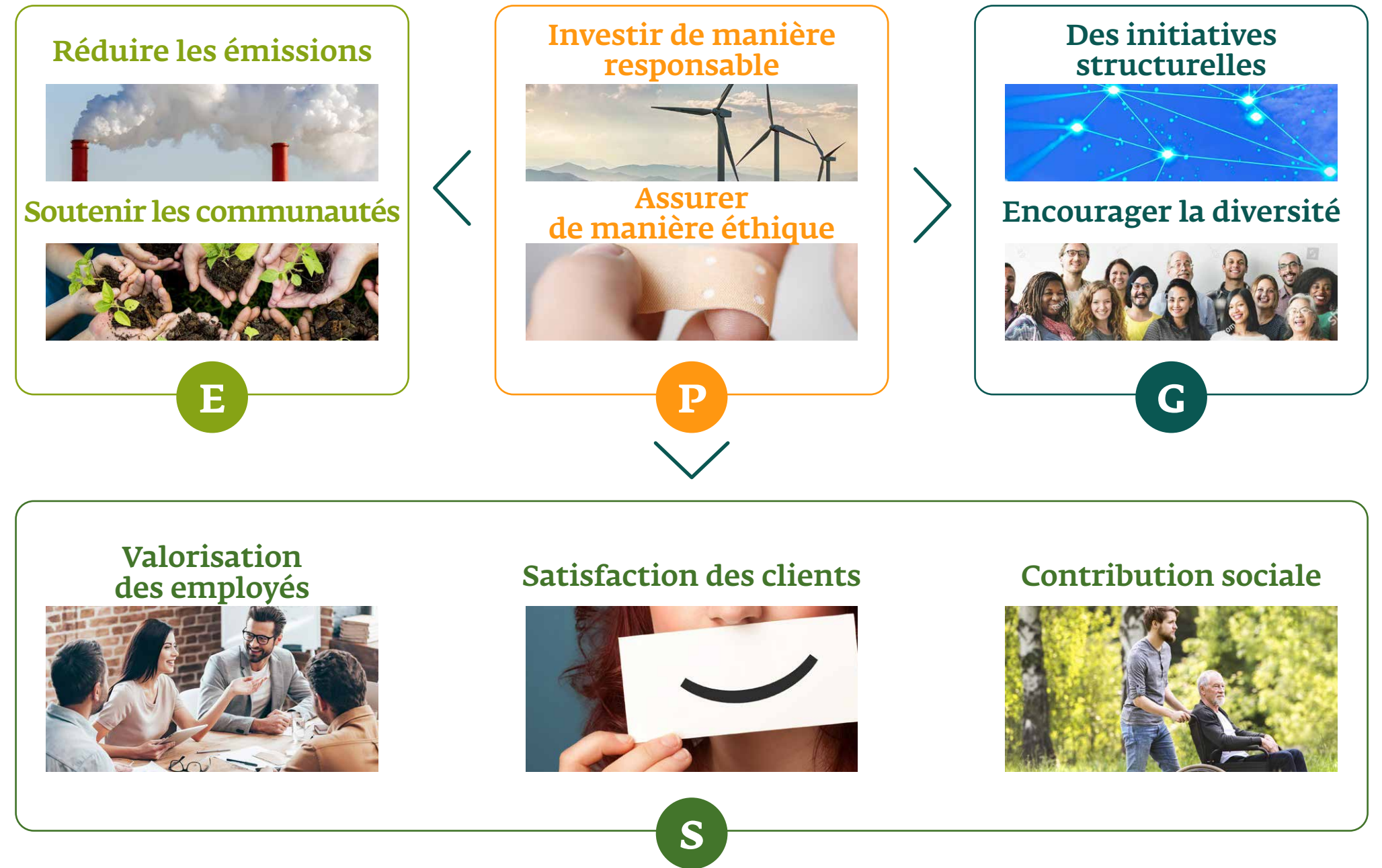
En outre, les autres composantes sont également importantes pour Munich Re et ERGO Group, par le biais d'une bonne gouvernance (G) et d'une responsabilité sociale (S) envers les assurés, les employés, les communautés et les actionnaires. Plus amples informations concernant Munich Re et ERGO Group peuvent être trouvées respectivement sur leurs sites web¹, qui donnent également plus de détails sur le groupe Munich Re et ERGO.

Ce Factbook se concentre sur les points spécifiques sur lesquels ERGO Insurance travaille en tant qu'entité belge de Munich Re / ERGO Group. Depuis 2021, nous avons activement mis en place un groupe de travail dédié à la durabilité qui l'intègre dans la culture de l'entreprise via 9 dimensions. Celles-ci sont décrites plus en détail dans les sections suivantes.

Le groupe ERGO compense déjà depuis 2015 les émissions de gaz à effet de serre inévitables pour toutes ses entreprises, en achetant des certificats climatiques. Nous pouvons ainsi soutenir des projets de protection du climat qui évitent les émissions de carbone. Lorsqu'il s'agit de sélectionner des projets, nous apprécions ceux qui apportent une contribution positive aux infrastructures et aux populations locales. En 2022, des certificats ont été achetés pour compenser 51.077 tonnes de gaz à effet de serre.

¹ <https://www.munichre.com/en/company/sustainability.html>
<https://www.ergo.com/en/Verantwortung/Reporting-und-Kennzahlen/Nachhaltigkeitsbericht>

Nos 9 engagements



1. Environment

CEO statement

Introduction

Nos 9 engagements

> Environnement

Réduire les émissions

Soutenir les communautés

Social

Valoriser les employés

Satisfaction des clients

Contribution sociale

Governance

Des initiatives structurelles

Encourager la diversité

Produits et investissements

Investir de manière responsable

Assurer de manière éthique

Réduire les émissions

L'empreinte carbone de nos activités opérationnelles est l'indicateur clé pour évaluer notre bilan environnemental. Nous calculons, par conséquent, les émissions annuelles de gaz à effet de serre qui résultent de notre consommation d'énergie (électricité, gaz, carburant), de papier et d'eau, de nos déplacements professionnels et de la production de déchets. Ce calcul est effectué de manière standardisée, conformément aux méthodes et facteurs de conversion reconnus au niveau international, tels que le Protocole GES.

Un certain nombre d'initiatives ont déjà été prises pour réduire la consommation et les émissions de CO₂e au cours des dernières années:

- **La mesure la plus significative est le déménagement dans un nouveau bâtiment en 2018** qui a participé à la diminution des émissions de CO₂e grâce à une infrastructure plus verte. Le certificat BREEAM In-Use (méthode internationale d'évaluation de la performance environnementale d'un bâtiment en exploitation) confirme une très bonne performance des actifs.
- **L'emplacement du bâtiment** bénéficie d'une meilleure connexion avec les transports publics. Le parking à vélos et la zone de rafraîchissement ont également été rénovés et réaménagés afin d'encourager l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-travail.
- **Le travail dématérialisé** fait désormais partie de la nouvelle façon de travailler.

Conformément à l'objectif du groupe, nous nous efforçons de réduire de 12% les émissions de CO₂e par employé d'ici 2025, comparé à 2019. L'introduction d'une nouvelle politique de mobilité constitue une étape importante dans cette direction.

Au niveau du Groupe, l'objectif est de parvenir à un bilan carbone 'netzéro' d'ici 2030 en réduisant davantage l'empreinte carbone et en finançant des mesures supplémentaires d'élimination du carbone.

Afin d'évaluer la possibilité d'atteindre les objectifs du Groupe, DKV Bel-

gium a élaboré une feuille de route carbone projetant ses émissions carbone par tonnes de CO₂e jusqu'en 2030 et fournit une ventilation des émissions par énergie (électricité, gaz, carburant), papier, eau, voyages d'affaires et production de déchets.

Nous nous sommes engagés à actualiser en permanence la feuille de route carbone sur base des dernières données disponibles, afin de fournir à l'équipe de management un outil clair pour mesurer la durabilité au sein de DKV.

En outre, les hypothèses suivantes ont été prises en compte:

- **Énergie:** Une diminution au fil des ans est portée par la réduction d'un étage de l'immeuble de bureaux. L'électricité, qui est 100% verte, compte pour zéro émission de CO₂e. Des mesures ont déjà été prises pour maintenir l'utilisation d'une électricité 100% verte à l'avenir. Tous les autres composants des émissions de CO₂e de l'énergie sont le gaz pour le chauffage et le carburant pour les générateurs de secours ;
- **Papier:** Une diminution progressive est supposée, compte tenu du fait que plusieurs projets visant à réduire la consommation de papier sont à l'étude, notamment la mise en œuvre d'une gestion digitale des documents ;
- **Eau/ déchets:** L'évolution de la politique de télétravail (en particulier la possibilité de travailler à domicile jusqu'à trois jours par semaine) a permis de réduire la consommation d'eau et les volumes de déchets dans nos bureaux.
- **Parc automobile:** Nous avons supposé un impact progressif en remplaçant les voitures thermiques par des voitures électriques. À partir de 2027, nous prévoyons que l'ensemble du parc automobile sera électrique, ce qui aura un impact important sur les émissions globales de CO₂e.

La feuille de route carbone montre que les objectifs du Groupe devraient être réalisables.

Soutenir les communautés

Après deux premières éditions réussies en 2021 et 2022, nous avons soutenu, entre autres, une campagne de plantation d'arbres à Sint-Pieters-Leeuw en 2023. Depuis 2021, ce sont près de 4.250 arbres qui ont été plantés. Outre l'impact sur le climat et les écosystèmes, l'engagement de l'entreprise dans l'expansion de ces zones forestières favorise la création d'un environnement de vie durable pour les communautés locales. Nous prévoyons des initiatives similaires à l'avenir.

En mai, les employés ont été encouragés à représenter l'entreprise au marathon annuel de Bruxelles et à marcher entre collègues pour soutenir la lutte contre le cancer du sein en octobre.

“ Planter des arbres c’est aussi une façon pour nous de renouer avec la nature et d’être en contact avec la terre.”

- Younes Nassiri, Executive Assistant to the CEO

“ Cette activité était très chouette car nous avons pu nous retrouver avec des collègues en dehors du bureau et partager un agréable moment ensemble.”

- Ludivine Bachmair, Internal Communication & Events Officer



2. Social

CEO statement

Introduction

Nos 9 engagements

Environnement

Réduire les émissions

Soutenir les communautés

> Social

Valoriser les employés

Satisfaction des clients

Contribution sociale

Governance

Des initiatives structurelles

Encourager la diversité

Produits et investissements

Investir de manière responsable

Assurer de manière éthique

Valoriser les employés

Chez DKV Belgium, un emploi est plus que le paiement d'un salaire. Nous veillons en permanence au bien-être de nos employés en investissant dans une gestion du personnel solide, une équipe RH accessible et une organisation flexible du travail.

Lorsque nous demandons à nos employés de décrire ce qu'ils apprécient le plus dans notre entreprise, ils indiquent en premier lieu notre culture d'entreprise basée sur la confiance, suivie par des collègues formidables et le fait de pouvoir travailler pour un leader du marché qui contribue à la santé des gens.

En outre, plusieurs projets ont été mis en œuvre :

La fidélité des collaborateurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté a été reconnue et célébrée lors d'un petit déjeuner convivial avec l'équipe de direction.

Nous avons également été ravis d'organiser à nouveau notre fête annuelle du personnel, qui a rassemblé 415 employés de DKV Belgium et d'ERGO Insurance pour une soirée de célébration et de reconnaissance. L'événement a servi de plateforme non seulement pour favoriser les liens entre les départements, mais aussi pour saluer les réalisations remarquables de nos équipes.

Dans son discours inspirant, notre CEO a souligné certaines des réalisations majeures de l'entreprise, reconnaissant l'effort collectif et l'engagement inébranlable de chaque employé de DKV et d'ERGO. Elle a souligné l'importance de partager les résultats et de célébrer les réussites afin de garder le dynamisme, de renforcer l'esprit d'équipe et de pousser l'entreprise vers un futur positif. La fête du personnel est l'occasion pour les employés de sortir de leur quotidien et de nouer des liens avec leurs collègues des différents départements.

DKV soutient activement ses employés pour qu'ils se réunissent et se connectent par le biais de différents événements. Les déjeuners entre collègues, les activités de renforcement d'équipe et Town halls font partie de la liste ; ce Factbook fait référence à d'autres exemples d'événements qui ont eu lieu. L'année dernière, un comité social a été créé par quelques collègues engagés pour compléter ce panel d'activités. Ce comité, composé de collègues de DKV et d'ERGO, a pour objectif de renforcer les liens entre les employés par le biais de diverses initiatives, telles que des activités sportives à l'heure du déjeuner, un tournoi de kicker et des sorties après le travail.



Satisfaction des clients

La satisfaction client indique dans quelle mesure un client a une opinion positive de DKV en tant qu'entreprise. Il va sans dire que fournir un service convivial, correct et rapide à nos clients est d'une grande importance pour nous, une condition pour construire une relation durable et fructueuse avec nos clients.

Une autre raison importante pour laquelle nous attachons tant d'importance à la satisfaction du client est la recherche d'une amélioration constante de notre service. Comment pouvons-nous améliorer nos processus et nos services? En tant qu'entreprise, répondons-nous aux attentes de nos clients?

Net Promoter Score (NPS)

Afin d'obtenir une image claire de la mesure dans laquelle le client est satisfait ou insatisfait du service fourni (sentiment ou attitude du client vis-à-vis d'un contact, d'un produit, du traitement de son dossier, ..), nous mesurons ce que l'on appelle le Net Promoter Score.

Qu'entendons-nous exactement par le Net Promoter Score ?

Le NPS est un indice qui mesure dans quelle mesure le client recommandera nos produits ou services à ses amis, collègues ou membres de sa famille. Le NPS est mesuré sur la base d'une enquête qui est envoyée au client suite à un contact avec l'un de nos services après avoir soumis des frais médicaux via l'application et ou suite à un contact téléphonique avec notre service clientèle. L'enquête NPS évalue l'expérience du client selon différents critères.

Des critères de mesure très importants sont l'amabilité, l'empathie et l'orientation client des employés. En outre, la clarté, les connaissances, l'utilisation correcte de la langue, la rapidité et l'exhaustivité sont également prises en compte.

Nos clients donnent une note par pilier et peuvent également nous faire part de leurs commentaires.

“ Nos clients attendent et méritent le meilleur service de la part de DKV en tant que leader sur le marché de l'assurance soins de santé. DKV met un point d'honneur à fournir des services accessibles, faciles et rapides. Cela implique une attention et un soin constants de la part non seulement de ceux qui sont en contact avec nos clients, mais aussi de tous les collègues qui conçoivent des produits, des services, des processus et des outils au service de nos clients et de nos partenaires commerciaux.”

- Bernard Schacht, Chief Operating Officer



Contribution sociale

En tant qu'entreprise, nous aspirons à influencer positivement la communauté qui nous entoure. C'est dans cet esprit que nous nous sommes engagés à jouer un rôle actif sur le plan social. Nous avons contribué à cette mission en vendant des ordinateurs portables que nous n'utilisons plus, ce qui nous a permis de collecter des fonds au profit de la Croix-Rouge de Belgique. De plus, lors des célébrations de fin d'année, nous avons offert des jouets à l'hôpital pour enfants de Bruxelles.

Outre les dons de biens, nos collaborateurs aiment aussi se retrouser les manches pour la bonne cause: les employés ont l'opportunité de contribuer à la société et à l'environnement en participant à des activités de bénévolat d'entreprise, que nous avons commencé à organiser régulièrement tout au long de l'année depuis 2022.

Quelques exemples supplémentaires:

- ERGO et DKV ont participé au projet "1000 km contre le cancer", qui soutient l'association caritative "Kom op tegen Kanker" (cette association investit dans la recherche qui a un impact direct sur la vie et le bien-être des patients). Des courses à pied et à vélo ont été organisées pour soutenir cette cause, non seulement financièrement, mais aussi en sensibilisant la population à travers des événements. En outre, ce projet a remporté un concours interne de Munich Re, ce qui a permis d'obtenir un financement supplémentaire.
- Par ailleurs, des employés de différents services se sont réunis pour passer du temps avec des enfants hospitalisés, participer à une cuisine sociale et ont aidé à maintenir une maison confortable pour personnes en situation de handicap, ont accompagné un groupe de personnes âgées lors d'une promenade dans un parc et ont participé à une collecte de sang organisée par la Croix-Rouge.

3. Governance

CEO statement

Introduction

Nos 9 engagements

Environnement

Réduire les émissions

Soutenir les communautés

Social

Valoriser les employés

Satisfaction des clients

Contribution sociale

> Governance

Des initiatives structurelles

Encourager la diversité

Produits et investissements

Investir de manière responsable

Assurer de manière éthique

Des initiatives structurelles

En tant que compagnie d'assurance, DKV Belgium s'appuie sur une gouvernance d'entreprise solide. Comme le cœur d'une compagnie d'assurance est couvrir les risques des assurés, cette mise en œuvre de la bonne gouvernance permet de gérer correctement ces risques et à gérer ces engagements pendant toute la durée du contrat. En particulier, elle nous évite de prendre des risques inconsidérés. Globalement, cela nous permet de rester une entreprise durable à long terme.

Plus spécifiquement, la réglementation prudentielle à laquelle DKV Belgium est exposée, entre autres Solvency II, exige que DKV Belgium s'appuie sur un modèle composé de trois lignes de défense pour le contrôle des risques :

- **La première ligne de défense est constituée par la direction opérationnelle** qui, en tant que "propriétaires des risques", a la responsabilité et l'obligation de rendre compte de l'évaluation, de la gestion et de l'atténuation des risques.
- **La deuxième ligne de défense comprend la gestion des risques, la conformité et la fonction actuarielle.** Ils définissent les directives, les processus et les procédures nécessaires au contrôle des risques et à leur mise en œuvre par la direction opérationnelle dans la mesure où ils concernent leur domaine. Ils ont également des obligations en matière de reporting.
- **La troisième ligne de défense est la fonction d'audit interne,** qui effectue des vérifications indépendantes de l'efficacité des deux premières lignes de défense et rend compte de ses conclusions au Comité d'audit et de risque et au Conseil d'administration.

En soutien à ce modèle composé de trois lignes de défense, notre méthode de travail est également régie par un système de contrôle interne. Celui-ci détaille les normes d'exécution des processus tout en examinant les risques et les contrôles nécessaires. Ce système est également englobé dans un cadre étendu de politiques, de lignes directrices et d'autres documents d'orientation.

Notre gouvernance est mise en place pour s'assurer que nous agissons avec prudence et prévoyance. Dans notre propre entreprise, tout comme pour notre engagement en faveur du développement durable, nous nous appuyons sur un comportement responsable et sur une gestion prospective des risques.

En particulier, la durabilité est également régie de manière à impliquer les différentes parties prenantes au sein de l'entreprise. Au niveau central, une équipe de coordination est en place pour les deux sociétés sœurs ERGO Insurance et DKV Belgium. Cependant, pour ancrer structurellement cette démarche dans l'organisation, les collègues de tous les départements concernés tiennent compte de la durabilité dans leurs fonctions: le gestionnaire du bâtiment, RH, investissements, produits, etc.

Notre organisation en matière de développement durable

Les efforts en matière de développement durable sont coordonnés de manière centralisée pour les deux sociétés sœurs DKV Belgium et ERGO Insurance. L'équipe chargée du développement durable soutient le comité de direction/exécutif sur les sujets pertinents. Afin d'ancrer structurellement le développement durable dans l'organisation, les collègues de tous les départements concernés en tiennent compte dans leurs tâches, sont invités à contribuer à nos engagements et à ajouter de nouvelles initiatives.

“ La bonne gouvernance est la pierre angulaire d'une société d'assurance soins de santé résiliente. Conformément à ce principe, les processus mis en place chez DKV garantissent la transparence, la responsabilité et la prise de décisions éthiques, ouvrant ainsi la voie à un avenir plus sain et plus sûr pour nos assurés, nos employés et le système de santé en général.”

- Ann Dewaele, Chief Governance Officer

Encourager la diversité

Depuis de nombreuses années, notre processus de recrutement est axé sur les aptitudes et les compétences, ce qui se traduit par un personnel diversifié. Grâce aux politiques internes des RH, les employés se sont tous vus offrir des chances égales de mobilité interne et d'accès à la formation et à la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise. Notre politique de télétravail flexible et une culture de gestion par objectifs, plutôt que par présence au bureau, permettent à nos employés de continuer à construire leur carrière, en parallèle avec leurs activités à la maison, qu'il s'agisse de s'occuper de leur famille, des objectifs de développement personnel ou des passions qu'ils ont à côté de leur travail. Grâce à ces choix stratégiques, en juin 2023, nous comptons jusqu'à 20 nationalités différentes au sein de notre personnel, 49% des postes de gestion du personnel seront occupés par des femmes: 63,4% à un poste de chef d'équipe, 45,2% au niveau du chef de service, et 12,5% en tant que membres du conseil d'administration.

Pour confirmer une des valeurs de notre entreprise, celle qui consiste à offrir des chances égales à chaque employé au sein de l'industrie financière, DKV Belgium a signé, en juillet 2021, la charte de "Women in Finance" dont nous sommes un membre actif de l'association depuis cette date.

Pour véritablement ancrer la culture de la diversité et de l'inclusion dans l'ADN de notre entreprise, DKV Belgium a élaboré, avec l'aide d'Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, un plan Diversité pour 2022 - 2023. Ce plan de diversité est le résultat d'une analyse quantitative de toutes les données RH pertinentes, et

d'une analyse qualitative de nos processus RH, de nos politiques et de notre culture d'entreprise. Cette analyse a débouché sur un plan de diversité, approuvé par Actiris et notre Comité pour la prévention et la protection au travail. L'un des résultats concrets de ce plan de diversité a été l'élaboration d'une référence interne pour la perception par nos employés du niveau d'inclusion au sein de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons ajouté un élément supplémentaire à notre enquête sur l'engagement des employés.

84% des répondants ont exprimé leur accord avec l'affirmation suivante: "Tous les employés de notre entreprise locale ont la même possibilité de progresser dans cette organisation, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, de leur sexe, de leur religion ou de leurs croyances, de leur orientation sexuelle, de leur handicap et de leur âge."

Un autre résultat concret dans le contexte du plan de diversité a été l'ajout de l'apprentissage en ligne sur la législation anti-discrimination fourni par Unia (institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité) à notre offre de formation ouverte, et l'ajout de la mention d'être un employeur offrant l'égalité des chances lors de la publication de tous nos postes vacants.

Pour nos managers, nous avons organisé une formation sur les préjugés inconscients et le leadership inclusif. Au cours de cette formation, ils ont appris comment reconnaître et contrer leurs

préjugés, ce qui caractérise un leader inclusif et comment ils peuvent acquérir ces compétences.

Dans le cadre du plan de diversité, DKV a également participé pour la deuxième fois au DuoDay (une journée d'expérience professionnelle au cours de laquelle les demandeurs d'emploi ayant besoin d'un soutien sont accompagnés d'un employé de l'entreprise) et a été heureux d'accueillir une participante dans notre département Logistique. L'expérience a été jugée très fructueuse tant par l'équipe d'accueil que par la participante au DuoDay.



4. Produits et investissements

CEO statement

Introduction

Nos 9 engagements

Environnement

Réduire les émissions

Soutenir les communautés

Social

Valoriser les employés

Satisfaction des clients

Contribution sociale

Governance

Des initiatives structurelles

Encourager la diversité

> Produits et investissements

Investir de manière responsable

Assurer de manière éthique



Investir de manière responsable

Munich Re a établi des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) financées liés aux investissements dans les classes d'actifs des actions cotées en bourse, des obligations d'entreprise et de l'immobilier direct, sur la base du cadre de fixation des objectifs de la Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA). Munich Re s'efforce de réduire les émissions nettes de GES financées dans les catégories d'actifs susmentionnées de 25 à 29% d'ici à 2025 (année de référence: 2019), ce qui constitue une étape intermédiaire vers la réalisation de notre ambition d'émissions nettes nulles d'ici à 2050. En outre, des objectifs de réduction sectoriels spécifiques ont été fixés pour les actions cotées en bourse et les obligations d'entreprise :

- pour les investissements dans le charbon thermique - en particulier l'exploitation minière et/ou la production d'électricité - Munich Re vise à réduire les émissions de GES financées de plus de 35% d'ici 2025 (année de référence: 2019). Le Groupe prévoit d'éliminer complètement le charbon thermique d'ici 2040.
- pour les investissements dans le pétrole et le gaz (en particulier le forage et la production, le raffinage et la distribution), Munich Re vise à réduire les émissions de GES financées de plus de 25% (année de référence: 2019).

La réalisation des objectifs de réduction des émissions de GES financées est mesurée par les indicateurs clés de performance correspondants. Les émissions de GES financées des actions et des obligations d'entreprise cotées en bourse sont calculées à partir des données du fournisseur externe de données ESG, Institutional Shareholder Services Inc. (ISS).

En outre, depuis juin 2017, MEAG a établi un partenariat avec MSCI ESG Research, l'un des principaux fournisseurs d'analyses et de notations en matière de durabilité. Le modèle de notation MSCI ESG est basé sur des analyses dans les domaines suivants :

- **Pilier environnemental:** changement climatique / capital naturel / pollution et déchets / opportunités environnementales
- **Pilier social:** capital humain / responsabilité des produits / opposition des parties prenantes / opportunités sociales
- **Pilier gouvernance:** gouvernance d'entreprise / comportement des entreprises

La recherche ESG de MSCI est incluse dans le processus d'investissement global.

“ Pour DKV Belgium, comme pour l'ensemble du groupe ERGO, aligner nos investissements stratégiques sur des choix durables n'est pas seulement une question de rentabilité, c'est un investissement dans la vie elle-même.”

- Peter Dierckx, Chief Financial Officer



Assurer de manière éthique

Investissements

Au cours des dernières années, les principes d'exclusion et d'intégration ont été complétés par une approche thématique dans le cadre de laquelle nous recherchons des investissements spécifiques qui combinent l'objectif et le rendement.

Il s'agit par exemple de projets qui soutiennent la transition vers une économie durable, tels que les éoliennes, les fermes solaires ou la réduction des émissions par l'électrification des transports.

Produits

Conformément aux ambitions du groupe ERGO, DKV Belgium cherche à introduire davantage de composants de durabilité dans son offre de produits.

- **D'une part, il s'agira d'explorer davantage le niveau de durabilité de notre offre actuelle de produits.** Cette offre permet déjà aux assurés de bénéficier de soins médicaux belges de haute qualité à un prix abordable, ce qui renforce la composante sociale de la durabilité.
- **D'autre part, des initiatives sont également explorées pour inclure des couvertures sociales spécifiques dans les offres de produits.** Jusqu'à présent, cela s'est traduit par l'inclusion du remboursement des soins préventifs dans le nouveau produit dentaire et la couverture des vaccins, de la santé mentale et des conseils diététiques dans les nouveaux produits ambulatoires.

D'autres idées de développement de produits sont en cours d'élaboration.

Contact

DKV Belgium S.A.
25, rue de Lozum | B-1000 Bruxelles

+32 2 287 64 11 | www.dkv.be