Foyer

RAPPORT DE DURABILITÉ

2025

RAPPORT DE DURABILITÉ

SOMMAIRE

4 **Inspirer, piloter et transformer : la voix de notre CEO**

5 **Une démarche RSE de long terme**

6 **Une démarche récompensée par le label luxembourgeois ESR – Entreprise Responsable**

7 **Panorama des activités RSE des employés 2025**

10 **Nouvelle stratégie RSE 2026-2028**

11 **Rapport de durabilité selon les normes européennes**

11 **1. ESRS 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

11 1.1. Base générale d'établissement du rapport

12 1.2. Gouvernance

1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

1.2.2. Gouvernance du développement durable

14 1.3. Informations fournies aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité

1.3.1. Implication du Comité Exécutif du Groupe dans l'élaboration de la nouvelle stratégie RSE

1.3.2. Gestion des risques liés à la durabilité

1.3.3. Diligence raisonnable

15 1.4. Stratégie et modèle d'affaires

17 1.5. Les 6 piliers stratégiques

18 1.6. Analyse de double matérialité

1.6.1. Évaluation stratégique des enjeux liés à la durabilité

1.6.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes

1.6.3. Impacts, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires

24 **2. E1 : CHANGEMENT CLIMATIQUE**
24 2.1. Revue des impacts, risques et opportunités climatiques en 2025
26 2.2. Gestion des impacts, risques et opportunités des enjeux climatiques
2.2.1. Politiques liées au changement climatique
2.2.2. Actions liées au changement climatique
30 2.3. Émission des opérations propres
2.3.1. Politiques liées au changement climatique
2.3.2. Consommation d'énergie
32 **3. S1 : EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE**
32 3.1. Revue des impacts, risques et opportunités sociaux pour les employés en 2025
32 3.2. Gestion des enjeux sociaux pour les employés
3.2.1. Politiques liées aux employés
3.2.2. Actions pour gérer les impacts, risques et opportunités
38 3.3. Dialogue avec les employés
39 3.4. Caractéristiques des employés
40 3.5. Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise
40 3.6. Métriques de la formation et du développement des compétences
41 3.7. Métriques relatives à la santé et à la sécurité
41 3.8. Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
42 3.9. Métriques de rémunération
42 **4. S4 : CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX**
42 4.1. Intérêts et points de vue des consommateurs et utilisateurs finaux
43 4.2. Revue des impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs en 2025
43 4.3. Gestion des impacts, risques et opportunités
4.3.1. Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux
4.3.2. Processus d'engagement avec les consommateurs et les utilisateurs finaux
4.3.3. Procédures de remédiation
4.3.4. Actions relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux
46 **5. G1 : GOUVERNANCE**
46 5.1. Revue des impacts, risques et opportunités de gouvernance en 2025
46 5.2. Culture du Groupe Foyer et politiques en matière de conduite des affaires
47 5.3. Prévention et détection de la corruption ou des pots-de-vin

Inspirer, piloter et transformer : **la voix de notre CEO**

Dans un monde en constante évolution, marqué par des bouleversements rapides et une incertitude croissante, notre engagement en faveur de la responsabilité, de la solidarité et de la résilience n'a jamais été aussi essentiel. Plus que jamais, nous sommes convaincus que notre entreprise a un rôle à jouer dans la construction d'un avenir plus durable, plus inclusif et plus équitable.

C'est dans cet esprit que j'ai le plaisir de vous présenter la cinquième édition de notre Rapport de Durabilité sur nos engagements en matière de RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise).

En 2025, plusieurs étapes importantes ont marqué notre engagement. La signature de la *Charte Diversity Lëtzebuerg* a constitué un jalon structurant pour guider et renforcer nos actions dans ce domaine. Un produit innovant - une première au Luxembourg - a été lancé pour soutenir l'économie circulaire, en intégrant des pièces automobiles reconditionnées dans les réparations de véhicules accidentés. En collaboration avec POST, un service d'assurance a été mis en place afin d'encourager la réparation des téléphones endommagés plutôt que leur remplacement.

Les efforts de sensibilisation et de formation en interne se sont intensifiés. Tous les nouveaux employés bénéficient désormais de sessions dédiées à la diversité et à l'inclusion. Des conférences et ateliers ont été organisés sur des sujets essentiels tels que la protection des océans, la prévention du cancer, la gestion de la charge mentale.

L'engagement solidaire s'est également concrétisé par des dons financiers, des contributions matérielles informatiques et l'organisation de collectes de vêtements et de fournitures scolaires, destinées à des associations locales œuvrant auprès des personnes en situation de précarité.

Ce rapport ne se limite pas à dresser un état des lieux. Il marque une étape de transformation. Nous sommes pleinement conscients de l'urgence à agir face aux risques climatiques et à renforcer la cohésion sociale. Ces enjeux sont au cœur de notre mission : protéger nos clients, nos employés et nos communautés, tout en contribuant à une résilience collective.

En début d'année, nous avons lancé une nouvelle stratégie RSE triennale 2026-2028. Elle reflète notre vision renouvelée de la responsabilité d'entreprise. Il ne s'agit pas de suivre une tendance, mais d'affirmer nos convictions.

Notre feuille de route repose sur cinq ambitions fortes : poursuivre l'intégration des principes ESG au sein du Groupe, devenir un acteur de référence en diversité et inclusion, offrir des composantes ESG dans nos produits phares, renforcer la prévention des risques en assurance Non Vie et développer l'éducation financière.

Notre stratégie RSE est l'expression de notre identité. Nos valeurs - Confiance, Excellence, Indépendance, Innovation et Intégrité - guident chacune de nos décisions et de nos actions pour **assurer un monde meilleur**.

Alors que nous regardons vers l'avenir, nous savons que les défis continueront d'évoluer. Nous croyons en notre capacité à nous adapter, à innover et à progresser. En restant ouverts, curieux et engagés, nous pourrons transformer ces défis en opportunités et faire avancer notre démarche de manière concrète et pérenne.

Je vous invite à découvrir ce rapport et à cheminer à nos côtés vers un avenir plus durable.

Marie-Hélène MASSARD



Une démarche RSE de long terme

Au fil des années, le Groupe Foyer a renforcé son approche, en passant d'une logique de sensibilisation à une démarche plus ambitieuse, fondée sur des objectifs clairs, mesurables et alignés avec les enjeux ESG. Cette transformation reflète une volonté d'avoir un impact concret et durable, tant sur les employés que sur les clients, les partenaires et la société dans son ensemble.

L'image ci-dessous illustre le chemin parcouru par le Groupe Foyer en matière de responsabilité sociétale.

D'abord portées par des actions ponctuelles et isolées, ces initiatives se sont progressivement structurées pour devenir des engagements stratégiques, intégrés dans l'ensemble de ses activités.

Cette évolution témoigne d'une capacité à apprendre, à s'adapter et à faire de la RSE un véritable levier de progrès et d'innovation.

L'évolution de l'engagement sur les sujets liés à la durabilité à travers les années :

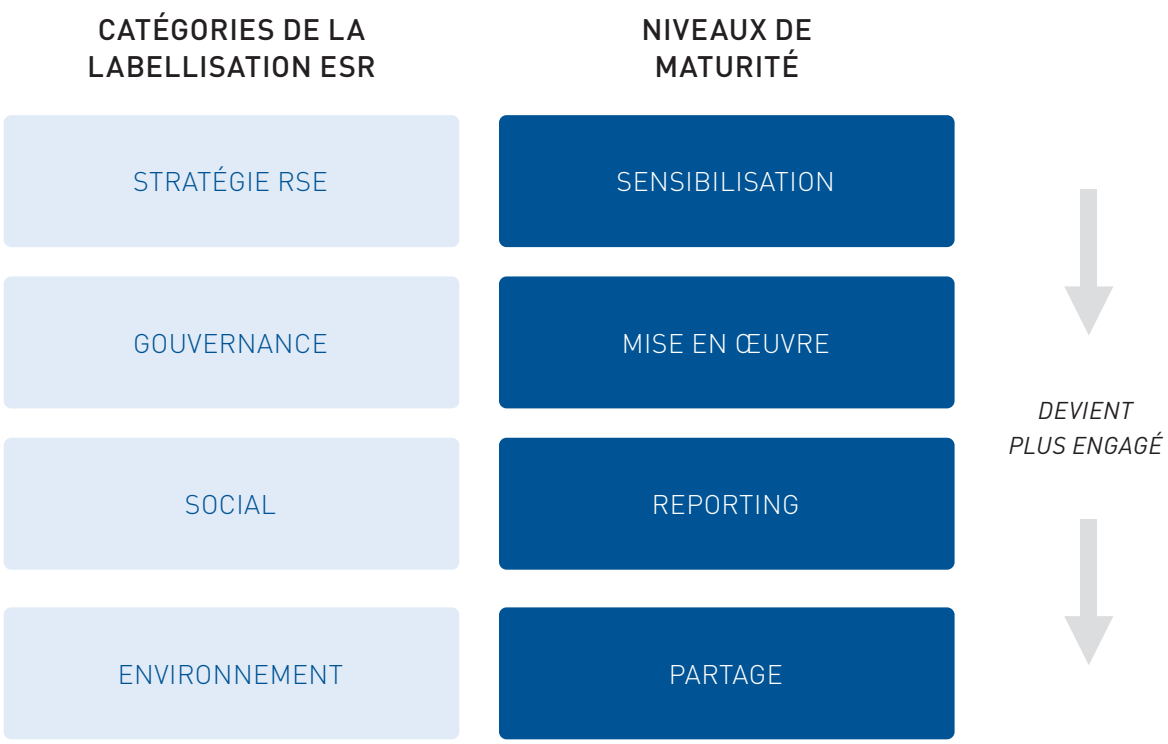
2015	2018	2019	2021	2022	2023	2024	2025
Mise en place de 5 Groupes de Travail alignés sur 7 Objectifs de Développement Durable (ODD) 1ère labellisation ESR - Entreprise responsable de l'INDR	1ère Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE	2ème Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE	1ère publication du rapport de durabilité 1ère évaluation de l'empreinte carbone 2ème labellisation ESR - Entreprise responsable de l'INDR	3ème Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE 2ème publication du rapport de durabilité 2ème évaluation de l'empreinte carbone Lancement du produit Invest4Change - une assurance-vie multi-supports permettant d'investir dans des fonds ESG CapitalatWork (ESG Equities at Work et ESG Bonds at Work)	4ème Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE Signature de la Luxembourg Women in Finance Charter 3ème publication du rapport de durabilité 3ème évaluation de l'empreinte carbone La mise en place d'un nouveau dispositif de suivi des impacts de nos investissements, via une réunion mensuelle - l'ESG Intergroup Meeting - réunissant des représentants de l'ensemble du Groupe	5ème Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE 4ème publication du rapport de durabilité (1ère fois au format ESRS de la CSRD) 4ème évaluation de l'empreinte carbone 3ème labellisation ESR - Entreprise responsable de l'INDR Lancement de Protect4Life qui propose entre autres deux fonds ESG CapitalatWork - ESG Equities at Work et ESG Bonds at Work Identification des impacts, risques et opportunités pour le Groupe Foyer dans le cadre d'un projet mené conjointement par les équipes Risques et RSE Adhesion à l'association IMS	6ème Foire RSE célébrant la RSE ainsi que les initiatives et causes portées par les Groupes de Travail RSE 5ème publication du rapport de durabilité (2ème fois format ESRS de la CSRD) 5ème évaluation de l'empreinte carbone réalisée pour l'entreprise Lancement du Fonds à impact Sustainability4all par WEALINS Foyer est le premier assureur luxembourgeois à proposer des pièces auto de réemploi pour réparer les véhicules de ses clients Lancement du partenariat avec POST pour encouager la réparation des GSM Signature de la Charte de la Diversité de IMS Marie-Hélène Massard devient administratrice de l'association IMS

Une démarche récompensée par le label luxembourgeois ESR – Entreprise Responsable

Le Groupe Foyer a choisi de structurer son engagement RSE de manière concrète et crédible pour l'ensemble de ses entités. L'obtention du label ESR – Entreprise Responsable, délivré par l'INDR, a permis de formaliser davantage ses actions, d'identifier clairement ses axes de progrès et de mobiliser ses équipes autour d'une vision commune du développement durable. Au-delà de la reconnaissance qu'offre ce processus de labellisation, il constitue un cadre solide pour intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la stratégie d'entreprise, faciliter le dialogue avec les parties prenantes, renforcer la confiance et valoriser l'engagement du Groupe auprès de ses clients, partenaires et collaborateurs.

Dans ce contexte, le Groupe a continué à gagner en maturité dans la gestion de ses principaux sujets RSE. Entre 2021 et 2024, une progression nette s'est opérée. De nombreux sujets sont passés de la phase de *sensibilisation* et de *mise en œuvre* à des pratiques plus robustes de *reporting* et de *partage* des connaissances. Fait notable, aucun sujet ne relève désormais de la catégorie *sans action*, ce qui illustre l'engagement renforcé du Groupe. Cette démarche exigeante et enrichissante pousse le Groupe Foyer à évoluer avec cohérence et à contribuer, à son niveau, à son développement plus durable.

Les catégories principales et niveaux de maturité du label ESR - Entreprise Responsable :



Panorama des activités RSE des employés 2025

La durabilité au sein du Groupe Foyer ne se limite pas à une ambition stratégique, elle reflète profondément notre identité. À tous les niveaux de l'entreprise, les employés sont encouragés à agir avec éthique, responsabilité et engagement pour **assurer un monde meilleur**. Cette dynamique se traduit par des initiatives portées par des employés bénévoles et d'un élan collectif.

Inspirés par les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, les employés conçoivent et mettent en œuvre des projets concrets qui soutiennent les communautés, protègent l'environnement et favorisent la santé et le bien-être. Ces actions ne sont pas des événements ponctuels, mais le reflet d'une culture vivante où faire le bien est valorisé.

4 Groupes de Travail (GT) RSE du Groupe Foyer :

Humanitaire Soutenir le développement humanitaire à l'étranger	**Écologie** Protéger et valoriser notre environnement naturel
Santé et Bien-être Promouvoir la santé, le bien-être et la prévention	**Solidarité** Apporter un soutien aux personnes dans le besoin

Ce que ces groupes ont accompli ensemble :

GT Humanitaire : Développer l'humanitaire de développement à l'internationale

Depuis 2023, plus de 50 000 € ont été collectés via le dispositif de *Payroll Giving* (micro-dons à partir de 1€ prélevés sur le salaire), illustrant l'engagement durable des employés. Grâce au cofinancement du Ministère des affaires étrangères et européennes (MAEE), les collectes sont multipliées par cinq.

Pour la seule année 2025, c'est un soutien total de 56 945 € pour une collecte de 11 389 € qui ont été dédiés à des projets de développement au Népal.

GT Santé et Bien-être : Sensibiliser

Des campagnes éducatives ont abordé des thématiques de santé spécifiques (lutte contre le cancer, santé au féminin, gestion du stress et qualité du sommeil). Cette démarche a été enrichie en 2025 grâce à plusieurs conférences organisées lors de notre évènement *Winter Fair*, portant notamment sur la prévention cardiovasculaire chez les hommes et chez les femmes, la respiration (*breathwork*), l'image de soi et l'authenticité, ainsi que sur les leviers pour booster sa motivation.

Dans le cadre d'Octobre Rose, une attention particulière a été portée à la prévention du cancer du sein et au soutien à la recherche. Le Groupe a accueilli la Fondation Cancer pour une conférence exclusive en français, *Cancer du sein : mieux comprendre pour mieux prévenir*, ouverte à l'ensemble des collaborateurs. Nous avons également présenté l'exposition *Sœurs d'Encre*, mettant en lumière le travail de tatoueuses spécialisées dans le tatouage artistique de reconstruction après un cancer du sein. À cette occasion, un don de 5 000 € a été versé à la Fondation Cancer, complété par la vente de produits dérivés au profit de l'association pour un montant supplémentaire de 1 600 €.

GT Écologie : Améliorer la biodiversité et les ressources marines

Différentes initiatives incarnent une volonté de prendre soin de l'environnement. D'abord depuis avril 2024, le Groupe Foyer est le fier sponsor du *Projet de renaturation Toffo* au Bénin de l'association Graine de Vie. Chaque nouvel employé est célébré par la plantation de 50 arbres. 21 000 arbres ont ainsi été plantés depuis mai 2024.

Deux conférences sur la protection des océans avec visualisation en 3D d'une barrière de corail ont été organisées pour les employés ainsi qu'un ramassage des déchets dans le zoning (dont de nombreux mégots de cigarette).

Le Groupe Foyer a réalisé pour la première fois un investissement dans *Team for the Planet*, en lien avec la promotion du produit *invest4change*, en mobilisant exclusivement ses fonds propres et non les actifs de ses clients. En tant qu'actionnaire de *Team for the Planet*, Foyer percevra des *dividendes climat* c'est-à-dire le nombre de tonnes de Co2 équivalent évitées.

GT Solidarité : Soutenir les personnes en difficulté
En 2025, le GT Solidarité s'est mobilisé pour soutenir des personnes en situation de vulnérabilité à travers une série d'initiatives solidaires. Le groupe a organisé plusieurs collectes, notamment de matériel scolaire, de cartables, de jouets et de téléphones portables en partenariat avec des acteurs locaux. Trois palettes de cartons ont également été rassemblées pour soutenir des femmes en détresse, et des trousses de soins ont été distribuées à des résidentes d'un foyer d'accueil.

En complément de ces actions matérielles, le GT Solidarité a apporté un soutien financier à plusieurs organisations œuvrant auprès de publics fragilisés, notamment la population ukrainienne.

L'ensemble de ces initiatives illustre l'engagement continu du Groupe à apporter une aide concrète, ciblée et durable aux personnes en situation de précarité.

Les autres initiatives RSE

Soutenir les communautés locales
Des contributions financières ont été versées à des associations de petite taille, principalement locales, choisies pour leur capacité à générer un impact direct et significatif. Le Groupe Foyer a ainsi soutenu 23 associations en 2025 pour un montant de 120 000 €.

Aménager les bâtiments durablement
Les Services Généraux se sont associés avec la créatrice Audrey Schoepfer de *Circular Fit Out* pour créer des panneaux acoustiques avec des tissus usagés collectés auprès des employés et de l'association Spendchen. Ces panneaux seront installés dans les locaux du siège et visent à allier réduction des déchets et amélioration du confort au travail.

Installer un second dispositif de recyclage des eaux de pluie
Depuis mai 2025, un nouveau dispositif permet de récupérer l'eau de pluie collectée sur 2 700 m² de toiture et de l'acheminer vers un bassin de 250 m³, venant compléter un premier réservoir déjà en place. Une station de pompage automatisée, pilotée par capteurs de niveau, alimente ensuite : l'arrosage des espaces verts, les échangeurs air/eau des tours de refroidissement et les chasses d'eau des sanitaires, lorsque le volume disponible le permet.

Sensibiliser à la mobilité modale
En 2025, le Groupe Foyer a participé pour la première fois à la Semaine européenne de la mobilité, en collaboration avec IMS, affirmant sa volonté de repenser les modes de déplacement afin de réduire son impact environnemental et d'améliorer la qualité de vie au travail. L'événement, *Smart Mobility Lunch*, ouvert à nos collaborateurs ainsi qu'aux entreprises voisines, a permis de découvrir, tester et échanger autour de solutions concrètes pour optimiser les trajets domicile-travail : vélo, covoiturage, accessibilité et autres alternatives durables. Une station de réparation et d'entretien de vélos était également mise à disposition tout au long de la journée. Des professionnels ont partagé des conseils pratiques pour faciliter les déplacements au quotidien. Une conférence dédiée au *Plan National de Mobilité 2035* a été animée par Lou Linster, Bourgmestre de Leudelange. Christophe Reuter du Ministère de la Mobilité et Yann Ferro de l'Université du Luxembourg.

Le Groupe a également célébré une nouvelle fois la Journée internationale du vélo, en promouvant activement la pratique cycliste et en organisant notamment un vélobus afin d'encourager les cyclistes prudents à se déplacer en groupe, aux côtés d'autres initiatives destinées à renforcer la sécurité et la confiance des usagers.

Valoriser les engagements individuels
Pour mettre en lumière les actions personnelles des employés réalisées en dehors de leur activité professionnelle, une campagne interne a été lancée afin de partager leurs contributions pour **assurer un monde meilleur**.

8 articles publiés sur l'intranet racontent ces histoires inspirantes, où chaque geste compte, qu'il s'agisse d'une initiative individuelle ou collective.

Organiser une *Winter Fair* avec nos partenaires
Le Groupe Foyer a organisé son marché RSE, la *Winter Fair* un événement annuel devenu un moment fort de convivialité, de découverte et d'engagement en faveur d'une RSE concrète et accessible à tous. Porté par la mobilisation du Comité RSE, des Groupes de Travail, de la Communication Interne, des Services Généraux, des Ressources Humaines et de la Formation, et soutenu par la Direction, l'événement s'est déroulé sur trois jours. Chaque midi, des chalets thématiques ont accueilli

des exposants différents, mettant en avant une large variété de produits et d'initiatives locales, solidaires, éco responsables ou circulaires. Le Groupe avait également invité ses voisins du zoning, le bourgmestre ainsi que plusieurs partenaires, renforçant la dimension communautaire de la *Winter Fair*. En parallèle, une série de conférences animées par des intervenants passionnés a permis d'aborder des sujets liés au bien-être ainsi qu'aux grands enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux. En clôture, le GT Humanitaire a organisé une tombola très appréciée, pour laquelle l'équipe IT et plusieurs entités du Groupe ont offert de beaux lots. Cette initiative a permis de vendre 646 tickets et de collecter 1 292 € au profit d'une cause caritative, ajoutant une dimension solidaire à cette édition particulièrement réussie.

Lancement du produit *medicis serenity*

En 2025, Foyer Assurances S.A. a lancé une solution destinée aux entreprises souhaitant offrir un soutien à leurs collaborateurs confrontés au cancer. Ce produit propose le versement rapide d'un capital permettant aux employés de faire face à leurs besoins financiers immédiats, ainsi qu'un financement complémentaire pour des soins non ou partiellement remboursés. Serenity donne également accès aux services exclusifs de Best Doctors®, permettant d'obtenir une seconde opinion médicale auprès de spécialistes reconnus. Avec cette nouvelle offre, le Groupe Foyer renforce l'accompagnement des entreprises dans leur rôle de soutien envers les personnes touchées par une maladie grave.

Soutenir des courses solidaires

Le Groupe Foyer a également soutenu de nombreuses courses communautaires au Luxembourg tout au long de l'année, renforçant son engagement en faveur du sport, de la santé et de la cohésion sociale. Parmi ces événements figurent notamment le *Foyer Réidener Wanterlaf*, le *Léidelenger Wanterlaf*, le *Relais pour la Vie* ou encore *Let's Go Gold*, autant de rendez-vous vous populaires rassemblant des participants de tous âges autour de causes solidaires et de la promotion d'un mode de vie actif. Cette présence régulière aux côtés du tissu sportif et associatif luxembourgeois illustre la volonté du Groupe Foyer de contribuer durablement au dynamisme des communautés locales.

S'engager pour l'accessibilité numérique

L'année dernière, le Groupe Foyer a renforcé son engagement en matière d'accessibilité numérique. Il a mis en place un cadre de gouvernance dédié. Des référents accessibilité ont été nommés au niveau des entités et au niveau du Groupe, portant leur nombre à 7.

Le Groupe a également réalisé des audits sur ses nouveaux sites web et a investi dans la montée en compétences de ses équipes : 15 personnes ont été formées à l'accessibilité.

Les sites web ont ainsi renforcé leur conformité et sont passés de 40 % à 80 % de score moyen.

Le Groupe a créé un outil interne d'audit et de reporting pour accélérer les progrès et a ajouté des critères d'accessibilité dans les audits automatisés du code et informé ses principaux prestataires de la démarche.

Développer un Numérique Plus Responsable

En 2025, le Groupe Foyer a lancé la *Communauté du Numérique Plus Responsable*, à la suite d'une évaluation menée avec UFO2 visant à mesurer la maturité du marché local en matière de durabilité des pratiques numériques.

Cette analyse a permis de définir deux missions prioritaires :

- Établir une ambition claire, accompagnée d'une gouvernance et d'un plan d'actions ;
- Assurer une veille continue sur les enjeux liés à l'empreinte numérique.

Les actions clés ont porté sur le renforcement de la performance énergétique et de la durabilité des infrastructures numérique du Groupe. Le Groupe a également sollicité les données détaillées de consommation énergétique de son data centrer. Toutefois, ces informations ne sont pas encore disponibles, le fournisseur n'étant pas en mesure de les communiquer à ce stade. Un indice d'efficience a néanmoins été instauré pour chacun des trois sites, permettant d'assurer un premier niveau de suivi.

Les salles informatiques ont été optimisées conformément aux dernières recommandations, notamment grâce à l'intégration d'un couloir de froid améliorant l'efficacité énergétique. Les critères Energy-Efficient Ethernet et les exigences ASHRAE A3 A4 ont été intégrés dans les appels d'offres pour les équipements réseau. Enfin, l'ensemble des sites du Groupe continue d'être alimenté à 100 % en électricité d'origine renouvelable, avec certificats de garantie d'origine contrôlés.

Nouvelle stratégie RSE 2026-2028

En 2025, une nouvelle stratégie RSE triennale a été élaborée avec le Comité Exécutif du Groupe. Ce travail a apporté une énergie renouvelée et une forte motivation à notre mission RSE : **assurer un monde meilleur**.

DEFINITION D'UNE FEUILLE DE ROUTE

Un atelier d'une journée a permis de définir ensemble avec le Comité Exécutif du Groupe et le département RSE les grandes ambitions stratégiques.

La démarche du Groupe repose sur cinq ambitions : renforcer l'intégration des principes ESG, devenir un acteur de référence en diversité et inclusion, intégrer des composantes ESG dans ses produits phares, développer l'éducation financière de ses équipes et agir en matière de prévention des risques en assurance non vie.

Une fois les ambitions confirmées, un important travail a été mené pour les traduire en une feuille de route concrète comprenant :

- Des indicateurs ;
- Les risques et opportunités potentiels ;
- Un budget et un plan de ressources ;
- Ainsi que les résultats attendus.

Ces éléments ont été définis puis validés au niveau de la Direction et du Conseil d'administration de Foyer S.A.

ACTIONS CONCRETES MENEES EN 2025

Avec les feuilles de route en place, les travaux ont déjà commencé.

1. Être une entreprise pleinement alignée autour d'une stratégie ESG cohérente, intégrée et partagée

Plusieurs nouvelles politiques, actions et groupes de travail ont été lancés afin d'harmoniser l'approche et d'en renforcer l'impact.

Le Comité RSE a présenté ses recommandations annuelles unifiées au Comité Exécutif du Groupe et au Conseil d'administration de Foyer S.A.

2. Devenir un employeur de choix en matière de diversité et d'inclusion

Un pôle Diversité & Inclusion a été constitué, ainsi qu'une ressource dédiée au sein des Ressources Humaines pour porter cette mission.
Des formations pilotes sur la diversité et l'inclusion ont été organisées et les retours analysés pour identifier l'approche la plus pertinente.

3. Offrir des composantes ESG à nos clients pour chacun de nos produits

Les avancées sont très significatives grâce aux échanges avec les équipes marketing et produits, ainsi qu'à la participation aux quatre Comités Produits du marché local. La nouvelle approche est déjà en cours de déploiement en 2026, et l'ambition est en voie d'être atteinte pour les produits d'épargne sur le segment des particuliers du marché local.

4. Être un acteur engagé en faveur de l'éducation financière (en assurance vie et gestion de fortune)

Les équipes Formation, RSE, Innovation et Finance ont collaboré pour enrichir un programme existant en y ajoutant un module dédié à l'ESG.
Des plans sont également en place pour transformer cette formation présentielle en module e-learning afin d'en élargir la portée et l'impact.

5. Être un acteur actif en matière de prévention des risques (en assurance Non Vie)

Les parties prenantes internes clés sur le sujet de la prévention ont été identifiées, et un groupe de travail régulier a été constitué pour piloter les initiatives. Ce groupe a pour mission d'explorer de manière approfondie comment intégrer davantage de mesures de prévention dans nos activités.
Des projets pilotes de prévention ont également été lancés, parmi d'autres axes de développement en cours d'étude.

L'illustration de la stratégie RSE du Groupe Foyer :



Rapport de durabilité selon les normes européennes

Les sections présentées ci-après répondent à l'obligation de publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises selon la Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (CSRD) et sur base de l'avis technique remis par l'EFRAG à la Commission du 3 décembre 2025 sur les Normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS).

1. ESRS 2 : INFORMATIONS GÉNÉRALES

Actualités règlementaires

Le Groupe Foyer a préparé ces informations en matière de durabilité pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

La directive CSRD n'a pas été transposée au Luxembourg, en attendant que les propositions de la loi Omnibus de la Commission Européenne présentées en février 2025 visant à simplifier la législation de l'Union Européenne en matière de durabilité soient clarifiées.

Le Groupe Foyer souhaite toutefois poursuivre sa démarche d'une approche consolidée et proche des exigences de la CSRD et des ESRS par souci de transparence et d'anticipation des règles qui devraient lui être applicables en 2028 pour l'exercice 2027.

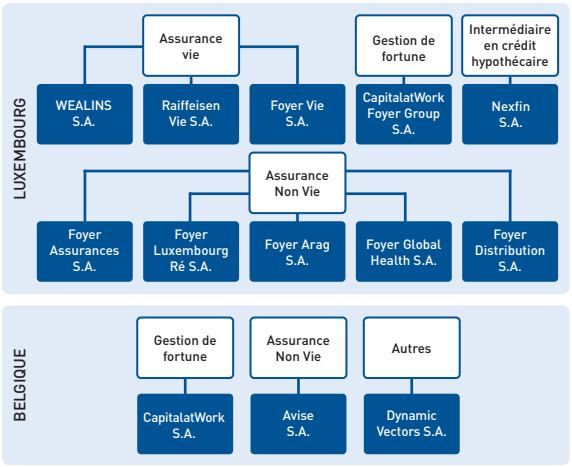
1.1. Base générale d'établissement du rapport

Le présent rapport a été établi sur la base générale suivante :

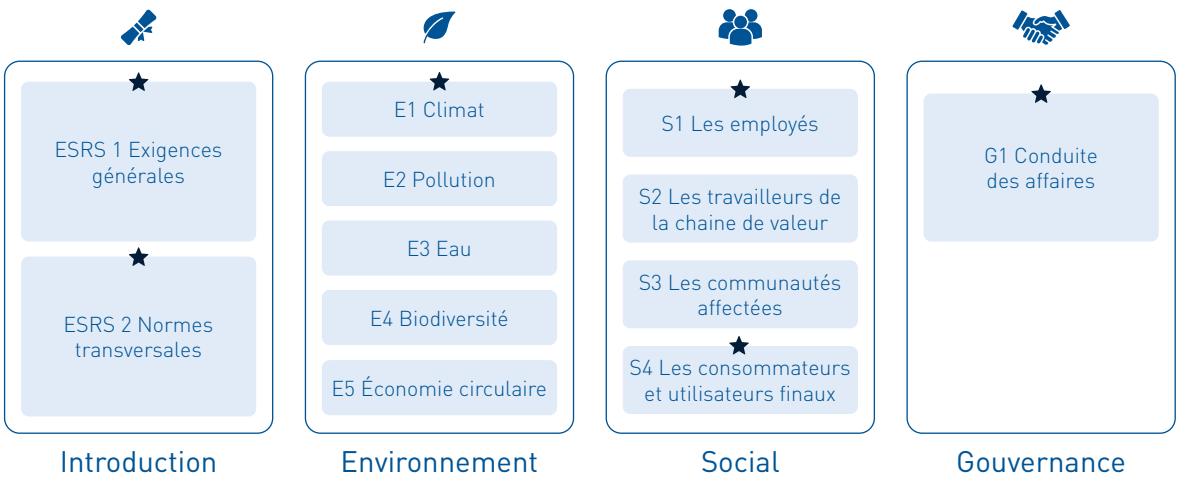
Périmètre

Le périmètre des entités reprises dans ce rapport est le suivant :

Le périmètre des entités de Foyer S.A. reprises dans le rapport de durabilité :



La filiale Foyer Assurances S.A. est exemptée de l'obligation d'information individuelle au titre de l'article 85-2 paragraphe 4 de la loi modifiée du 8 décembre 1994 relative aux comptes annuels et comptes consolidés des entreprises d'assurances[1] en raison de la consolidation de ce rapport.



★ Normes matérielles pour Foyer

1. Loi du 8 décembre 1994 relative aux comptes annuels des entreprises d'assurances et de réassurances (version coordonnée au 1er janvier 2017) – Commissariat aux Assurances (CAA).

Horizons temporels
Le présent rapport a adopté des horizons temporels à court, moyen et long terme. Ce sont également les horizons utilisés dans l'analyse des risques et, par soucis de cohérence, le Groupe Foyer a maintenu cette approche.

- Le court terme fait référence à une période de moins d'1 an ;
- Le moyen terme, à une période entre 1 à 3 ans ;
- Le long terme, à une période au-delà de 3 ans.

Chaîne de valeur
Les informations contenues dans ce rapport concernent principalement les opérations propres du Groupe Foyer et sont basées sur les principes et politiques de fonctionnement existants.

Double matérialité
Ce rapport repose sur une analyse de double matérialité, principe fondamental des normes ESRS.

La double matérialité est une approche axée sur la matérialité financière et la matérialité d'impact.

Matérialité financière
C'est une vision *de l'extérieur vers l'intérieur*. L'accent est mis sur les sujets de durabilité *(extérieur)* qui peuvent présenter un risque potentiel ou une opportunité susceptible d'affecter la performance financière et la position d'une entreprise à court, moyen et long terme *(intérieur)*.

Matérialité d'impact
C'est une vision *de l'intérieur vers l'extérieur*. L'accent est mis sur les impacts réels ou potentiels à court, moyen et long terme liés aux opérations d'une entreprise et à sa chaîne de valeur *(intérieur)* sur les personnes ou l'environnement *(extérieur)*. Ces impacts peuvent être à la fois positifs et négatifs.

Impacts, risques et opportunités
La double matérialité (financière et d'impact) permet ainsi d'identifier et d'évaluer des impacts, des risques et des opportunités (IRO).

Sur cette base, le Groupe Foyer a sélectionné les sujets de durabilité les plus importants pour lui. Ils prennent en compte l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe, c'est-à-dire ses opérations propres ainsi que l'amont et l'aval de celles-ci.

Les sujets de durabilité importants pour le Groupe sont repris dans ce rapport (ESRS 2, E1, S1, S4 et G1).

1.2. Gouvernance

1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Le Groupe Foyer s'attache depuis de nombreuses années à la mise en œuvre d'une gouvernance d'entreprise appropriée et robuste.

La gouvernance du Groupe Foyer repose sur un Conseil d'administration assisté de comités spécialisés, une Direction exécutive et des fonctions clés indépendantes, assurant un pilotage responsable, la supervision des risques et l'intégrité des processus de décision. Déployé à l'échelle du Groupe et de ses filiales selon un modèle hybride centralisé-décentralisé, ce dispositif garantit la cohérence stratégique, la conformité réglementaire et l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la conduite des activités.

Le Groupe Foyer publie les dispositions pertinentes de sa gouvernance d'entreprise dans la « Charte de gouvernance du Groupe Foyer S.A. » disponible sur le site du Groupe[2].

De plus amples informations sont également reprises dans la section « Note de gouvernance d'entreprise » du présent rapport annuel.

La diversité au sein des organes de gouvernance :

Organe de gouvernance	Nombre total 2024	Ratio Femmes/ Hommes 2024	Nombre total 2025	Ratio Femmes/ Hommes 2025
Conseil d'administration de Foyer S.A.	10	20 %	11	27,27 %
Comité Exécutif du Groupe Foyer S.A.	12	8,33 %	13	30,77 %
Comité d'Audit, de Compliance & de Gestion des Risques de Foyer S.A.	3	0 %	3	0 %
Comité de Rémunération et de Nomination de Foyer S.A.	4	25 %	3	33,33 %

2. Gouvernance du Groupe Foyer – Foyer S.A. (https://groupe.foyer.lu/fr/foyer/gouvernance).

Administrateurs indépendants et non-exécutifs du Conseil d'administration de Foyer S.A. :

Nombre	Taux des administrateurs indépendants	Nombre	Taux des administrateurs non exécutifs
11	45,45 %	10	90,91 %

1.2.2. Gouvernance du développement durable

Le Groupe Foyer s'appuie sur un cadre de gouvernance structuré pour piloter et déployer sa stratégie de développement durable. Il repose sur plusieurs organes de gouvernance, chacun contribuant à la stratégie de durabilité selon des responsabilités précises.

La Gouvernance de la RSE est formalisée dans un document cadre validé par le Comité Exécutif du Groupe en date du 6 février 2025.

Le Comité RSE

Instance centrale de pilotage, le Comité RSE est chargé de :

- Déployer la stratégie RSE du Groupe ;
- Formuler des recommandations au Conseil d'administration de Foyer S.A. ;
- Promouvoir la culture RSE au sein du Groupe Foyer, notamment par des actions de sensibilisation auprès des employés ;
- Assurer une veille de l'évolution réglementaire en matière de durabilité.

La Communauté de bénévoles RSE

Composée des employés volontaires, cette communauté anime des Groupes de Travail RSE thématiques qui incarnent les valeurs de solidarité, d'engagement et de responsabilité sociétale.

En 2025, une revue approfondie de leur fonctionnement a été menée afin de renforcer leur impact. Cette révision a porté sur la gouvernance des groupes, les règles de participation, les ressources et budgets alloués ainsi que l'instauration d'un bilan semestriel formel, valorisant leurs actions et sensibilisant aux causes qu'ils défendent.

Ces ajustements visent à garantir la pérennité et l'efficacité des initiatives portées par les groupes.

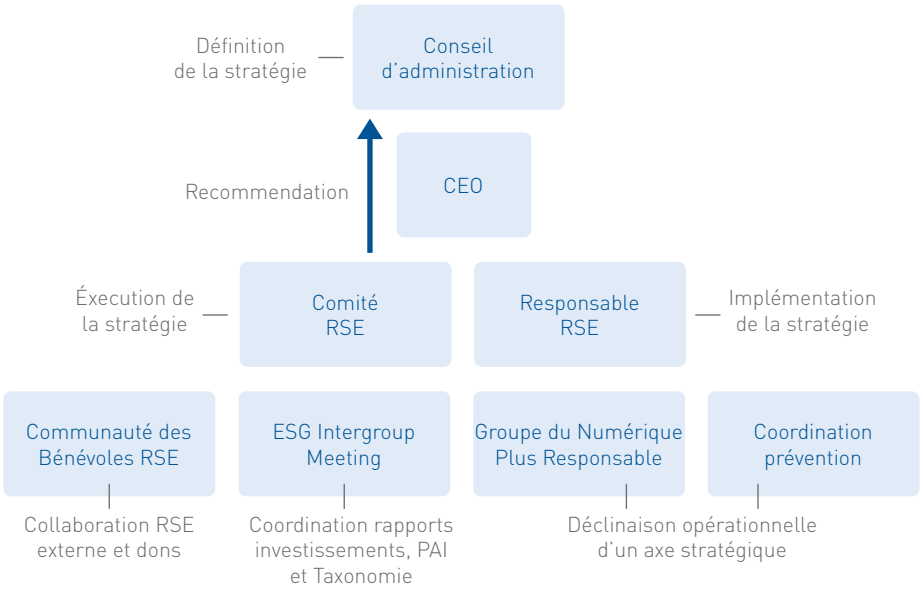
Les Groupes de Travail RSE actuellement actifs sont :

- Groupe de Travail Humanitaire ;
- Groupe de Travail Santé et Bien-être ;
- Groupe de Travail Écologie ;
- Groupe de Travail Solidarité.

Les Groupes de Travail RSE sont désormais sponsorisés par un membre du Comité exécutif du Groupe.

Les missions du Groupe de travail Égalité des chances ont été intégrées à celles de l'équipe des Ressources Humaines, qui porte désormais pleinement ce sujet. Pour plus d'informations, voir section S1.

La gouvernance du développement durable :



L'ESG Intergroup Meeting
L'ESG Intergroup Meeting est un pilier de la gouvernance ESG des investissements du Groupe Foyer. Il réunit régulièrement les représentants de Foyer, CapitalatWork et WEALINS. Le groupe planifie les rapports réglementaires et suit les évolutions légales liées à l'ESG. Ce cadre de coopération assure une application cohérente de nos engagements et renforce la qualité et la transparence de nos pratiques.

La Communauté pour un Numérique Plus Responsable
Créé en fin 2025, ce groupe fait suite à une évaluation menée en 2024 avec UFO2 visant à mesurer la maturité du Groupe Foyer en matière de durabilité dans ses pratiques numériques. Cette analyse a débouché sur les missions suivantes :

- Définir une ambition, une gouvernance et un plan d'actions ;
- Suivre l'évolution des enjeux liés à l'empreinte numérique. Cette initiative reflète une volonté d'aborder la durabilité de manière transversale, en tenant compte des impacts croissants du numérique.

La Coordination en matière de prévention
Créé en fin 2025, ce groupe de travail Coordination Prévention sur le marché local fait suite à la nouvelle stratégie RSE (voir section 2.2) sur le rôle que peut jouer le Groupe Foyer dans la prévention des dommages à l'échelle nationale.

Cette démarche vise à identifier les domaines prioritaires dans lesquels le Groupe peut contribuer de manière proactive à la sensibilisation et à la protection de la population.

Le groupe Coordination Prévention a pour mission de :

- Explorer les thématiques clés de prévention et des actions associées ;
- Analyser les enjeux associés et identifier les leviers d'action pertinents ;
- Évaluer les possibilités d'engagement du Groupe afin de développer, à terme, des actions positives et concrètes.

Cette initiative s'inscrit dans une volonté d'aborder la prévention de manière transversale, en phase avec les attentes sociétales et les risques émergents, tout en renforçant la contribution du Groupe Foyer au bien-être et à la sécurité de la population.

1.3. Informations fournies aux organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité

1.3.1. Implication du Comité Exécutif du Groupe dans l'élaboration de la nouvelle stratégie RSE

Le Comité Exécutif du Groupe et le département RSE ont réalisé en février 2025 un atelier de travail d'une journée en vue de coconstruire une nouvelle stratégie RSE triennale. À l'issue de cet atelier, cinq ambitions structurantes ont été définies, chacune parrainée par au moins deux membres du Comité Exécutif, désignés comme sponsors afin d'assurer le pilotage et le déploiement efficace des projets associés.

Cet exercice s'est inscrit dans le cadre d'un nouveau cycle d'élaboration du plan stratégique, structuré en quatre étapes clés.

1. Validation par le Conseil des orientations stratégiques, sur la base de l'avis émis par le Comité RSE ;
2. Traduction des orientations stratégiques en plans d'action opérationnels, avec la contribution du Comité RSE ;
3. Validation des hypothèses financières du Plan d'Entreprise ;
4. Validation du Plan d'Entreprise.

Le Comité RSE est intervenu en juin, pour formuler un avis sur les orientations stratégiques 2026-2028.

Validation du rapport
Concernant le suivi des obligations règlementaires en matière de durabilité du Groupe, le Comité Exécutif du Groupe valide ce rapport de durabilité. Le rapport de durabilité est transmis pour information au Comité d'Audit, de Compliance et de Gestion des Risques. Le rapport de durabilité est ensuite soumis pour approbation au Conseil d'administration de Foyer S.A. ensemble avec les comptes annuels consolidés.

1.3.2. Gestion des risques liés à la durabilité

Le Groupe Foyer a mis en place un dispositif de gestion des risques et de contrôle interne proportionné à ses activités. Celui-ci est supervisé par la Direction, le Conseil d'administration de Foyer S.A. et les Conseils d'administration de ses filiales, sur la base des rapports et avis du Comité d'Audit, de Compliance et de Gestion des Risques.

Les mécanismes de contrôle reposent sur :

- Des structures de gouvernance définies dans la Charte de gouvernance, assurant une répartition claire des rôles et responsabilités ;
- Un dispositif de contrôle interne fondé sur le modèle des trois lignes de défense ;
- Des procédures de reporting et de communication garantissant une visibilité en temps utile pour la Direction.

Modèle de trois lignes de défense

- Première ligne : les équipes opérationnelles, responsables de la gestion des risques liés à leurs activités ;
- Deuxième ligne : les fonctions de contrôle indépendantes (gestion des risques, contrôle interne, actuariel, compliance), qui veillent à l'identification et à la gestion des risques ;
- Troisième ligne : l'audit interne, qui réalise des évaluations périodiques et fournit une assurance indépendante sur l'efficacité du dispositif global.

Dispositif de gestion des risques

Le système couvre l'ensemble des risques auxquels le Groupe est exposé, identifiés via un référentiel de risques précisant leur nature, fréquence, probabilité et mesures de mitigation.

Les principaux risques sont regroupés en quatre catégories :

- Assurantiels ;
- Financiers ;
- Opérationnels (juridiques, réputation, marketing, pilotage/stratégie) ;
- Stratégiques et exogènes (marché de l'assurance, risques systémiques, facteurs externes).

Risques de durabilité

Les risques liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) impactent directement ou indirectement toutes les catégories de risques. Ils peuvent affecter la réputation, la performance financière et les risques assurantiels du Groupe. Leur identification et leur évaluation évoluent en continu.

Dans le cadre du présent rapport, les principaux risques concernent :

- L'exhaustivité et l'intégrité des données ;
- L'exactitude des estimations ;
- La disponibilité des données dans la chaîne de valeur ;
- Le calendrier de mise à disposition des informations.

Évaluation et suivi

La fonction de gestion des risques, en tant que deuxième ligne de défense, s'assure que l'ensemble des risques - y compris ceux liés à la durabilité - sont identifiés et gérés par les équipes opérationnelles et fonctionnelles. L'efficacité des stratégies de mitigation est évaluée dans le cadre du processus d'élaboration du rapport de durabilité, garantissant une intégration systématique des enjeux ESG dans la gestion globale des risques du Groupe Foyer.

1.3.3. Diligence raisonnable

Les politiques mises en place pour guider un comportement responsable au sein du Groupe Foyer sont couvertes par la Charte de gouvernance, les politiques générales et spécifiques en vigueur ainsi que le règlement intérieur. Cet ensemble forme un cadre définissant la gouvernance de l'entreprise et les exigences auxquelles tous les employés doivent adhérer et défendre les valeurs de l'organisation.

1.4. Stratégie et modèle d'affaires

La stratégie et le modèle d'affaires de Foyer reposent sur 5 lignes d'activités et 6 piliers stratégiques.

Le modèle d'affaires du Groupe Foyer

Les activités du Groupe Foyer couvrent tant des activités d'assurance que de gestion financière.

Le Groupe Foyer, c'est 1 118 employés dont 1 010 au Luxembourg, 98 en Belgique et 10 aux Pays-Bas, et plus de 3 757 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2025.

Les 5 lignes d'activités du Groupe Foyer

1. L'assurance au Luxembourg : Marque Foyer
   Numéro 1 sur le marché local en assurances, Foyer sert une clientèle de particuliers et d'entreprises en leur offrant des solutions d'assurance sur mesure et performantes pour les aider à planifier en toute sérénité leur propre avenir, celui de leurs proches ou celui de leur entreprise. La gamme de produits couvre des besoins très variés, en matière d'assurance automobile et habitation, de couverture santé et de solutions d'assurance vie pour l'épargne et les pensions. Ces produits sont vendus aux clients grâce à un réseau de distribution exclusif.

2. L'assurance en Belgique : Marque Foyer Belgium
   Sur le marché belge, Foyer offre une gamme de solutions d'assurance Non Vie aux particuliers et aux indépendants grâce à un réseau de courtiers sélectionnés.

3. L'assurance santé à l'international : Marque Global Health
   Par l'intermédiaire d'un réseau de courtiers européens et d'un canal d'offre en ligne, Global Health propose des solutions d'assurance maladie internationale pour les particuliers et les professionnels expatriés.

4. L'assurance vie à l'international : Marque WEALINS
   WEALINS est un acteur majeur du secteur de l'assurance patrimoniale, spécialisé depuis plus de 30 ans dans le développement de solutions sur mesure pour les contrats d'assurance-vie et d'assurance mixte. Actif sur plusieurs marchés européens, WEALINS propose des solutions conformes à leurs cadres juridiques et fiscaux.

5. La gestion de fortune : Marque CapitalatWork
   CapitalatWork est présent depuis plus de 35 ans avec des bureaux dans trois pays européens, Luxembourg, Belgique et Pays-Bas. CapitalatWork offre des solutions performantes de gestion de patrimoine à long terme, principalement à des particuliers fortunés.

1.5. Les 6 piliers stratégiques

Les six piliers de la stratégie d'entreprise sont présentés ci après et ont fait l'objet de quelques ajustements mineurs afin de refléter une progression continue.

En 2025, le cadre stratégique du Groupe Foyer a évolué pour mieux refléter les dynamiques technologiques et sociétales actuelles. Le pilier central transverse à l'ensemble des leviers stratégiques - auparavant *Digitalisation* - a été redéfini en *Digitalisation*, *DATA* et *IA*. Cette évolution souligne l'impact croissant de l'IA sur tous les domaines de l'entreprise, ainsi que le rôle fondamental des données comme moteur de performance à travers tous les piliers.

Les six piliers de la stratégie du Groupe Foyer restent interdépendants et les interactions entre eux sont nombreuses et renforcées par cette nouvelle orientation. La RSE est un pilier transversal depuis 2020.

Les ambitions RSE pour le business 2026–2028

Un atelier stratégique avec le Comité Exécutif du Groupe, tenu en février 2025, a marqué une étape décisive dans l'évolution de la démarche RSE. Ce moment de réflexion collective a permis de redéfinir les contours de la réussite en matière de durabilité, en tenant compte des enjeux économiques, sociaux et environnementaux actuels et à venir.

De cette dynamique est née une nouvelle feuille de route pour la période 2026–2028, articulée autour de cinq ambitions concrètes.

Notre feuille de route repose sur cinq ambitions fortes : poursuivre l'intégration des principes ESG au sein du Groupe, devenir un acteur de référence en diversité et inclusion, offrir des composantes ESG dans nos produits phares, renforcer la prévention des risques en assurance Non Vie et développer l'éducation financière auprès de nos équipes.

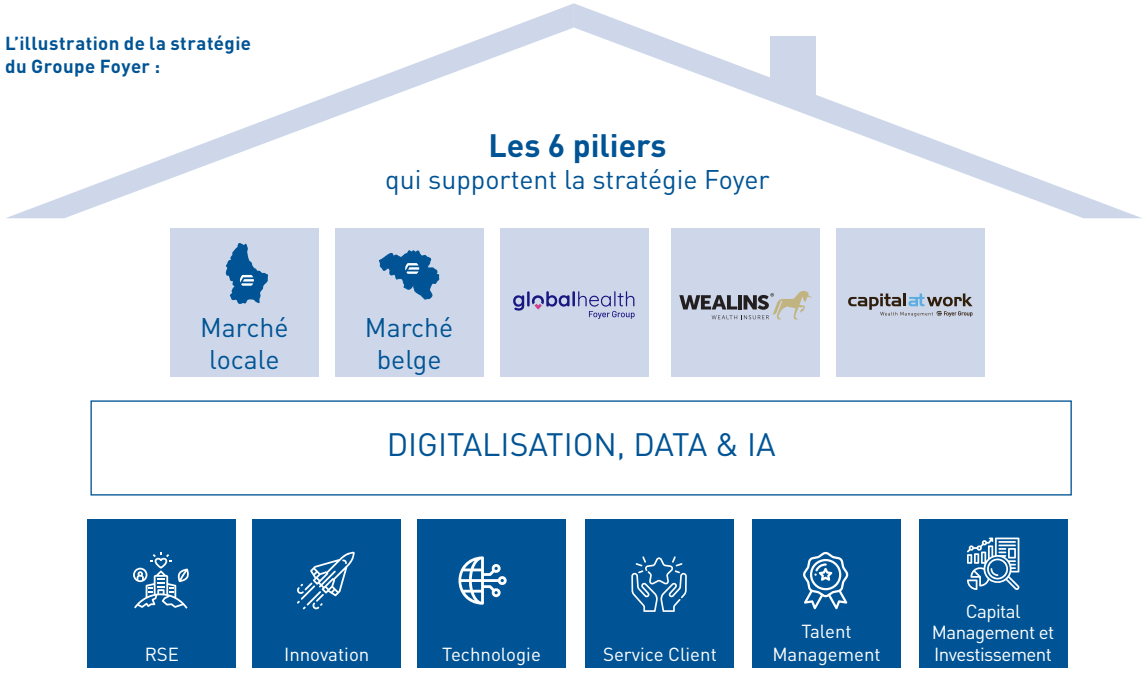
Ces ambitions traduisent la volonté d'agir avec impact, cohérence et responsabilité dans toutes les dimensions de l'activité : en tant qu'assureur, investisseur, gestionnaire d'actifs, employeur et entreprise citoyenne.

La stratégie RSE est guidée par une conviction forte : **assurons un monde meilleur**. Ce principe inspire les actions et oriente la culture d'entreprise, en plaçant la durabilité au cœur des décisions.

L'engagement repose désormais sur trois axes :

- Soutenir le business à travers cinq nouvelles ambitions RSE pour 2026–2028 ;
- Poursuivre l'engagement environnemental, social et sociétal des employés bénévoles ;
- Garantir le respect des aspects réglementaires.

L'illustration de la stratégie du Groupe Foyer :



1.6. Analyse de double matérialité

1.6.1. Évaluation stratégique des enjeux liés à la durabilité

Le Groupe Foyer a collaboré étroitement avec plusieurs consultants externes spécialisés (Forethix, KPMG Luxembourg et PwC Luxembourg) afin de garantir une approche rigoureuse et conforme aux exigences réglementaires. Cette collaboration s'est déployée sur plusieurs phases clés entre 2022 et 2025 :

Étapes clés de l'analyse de double matérialité

1. 2022 – Analyse de contexte
Le Groupe Foyer a développé une première version de sa matrice de double matérialité, identifiant 12 thématiques ESG pertinentes et cartographiant 18 groupes de parties prenantes.

2. 2023 – Recalibrage via consultation des parties prenantes
Des enquêtes ont été menées auprès des parties prenantes afin d'enrichir et d'ajuster la DMA, reflétant ainsi la diversité des perspectives au sein de l'écosystème du Groupe.

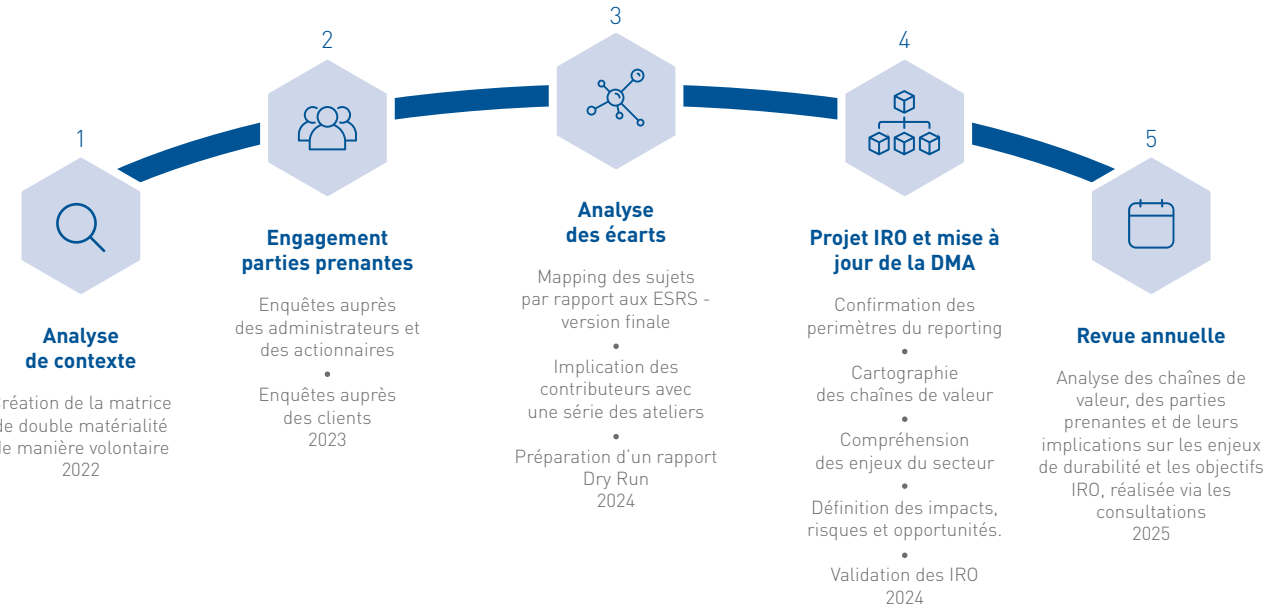
3. Début 2024 – Analyse des écarts et renforcement interne
Une analyse des écarts par rapport aux normes ESRS finales a été réalisée, mettant en lumière certains ajustements nécessaires. Cette étape a donné lieu à des ateliers ciblés et des cliniques internes pour collecter les contenus de divulgation et renforcer la compréhension des enjeux.

4. Fin 2024 – Finalisation des impacts, risques et opportunités
Un projet dédié à l'identification des impacts, risques et opportunités a permis de mettre à jour les éléments clés de la matrice de double matérialité, combler les lacunes identifiées, confirmer les paramètres de reporting, les chaînes de valeur, les informations contextuelles sectorielles, et produire un ensemble final d'IRO alignés sur les normes thématiques.

5. En 2025 - Collaboration dans le contexte de la matrice de double matérialité
Une révision annuelle de la matrice de double matérialité a été conduite à travers une nouvelle consultation des parties prenantes, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Cette revue annuelle est pilotée par des représentants des fonctions transversales RSE et Risques. Des études sur les impacts, risques et opportunités émergents ont été prises en compte, ainsi qu'une analyse comparative des organisations homologues et des sujets qu'elles abordent.

Les étapes clés de l'analyse de double matérialité :



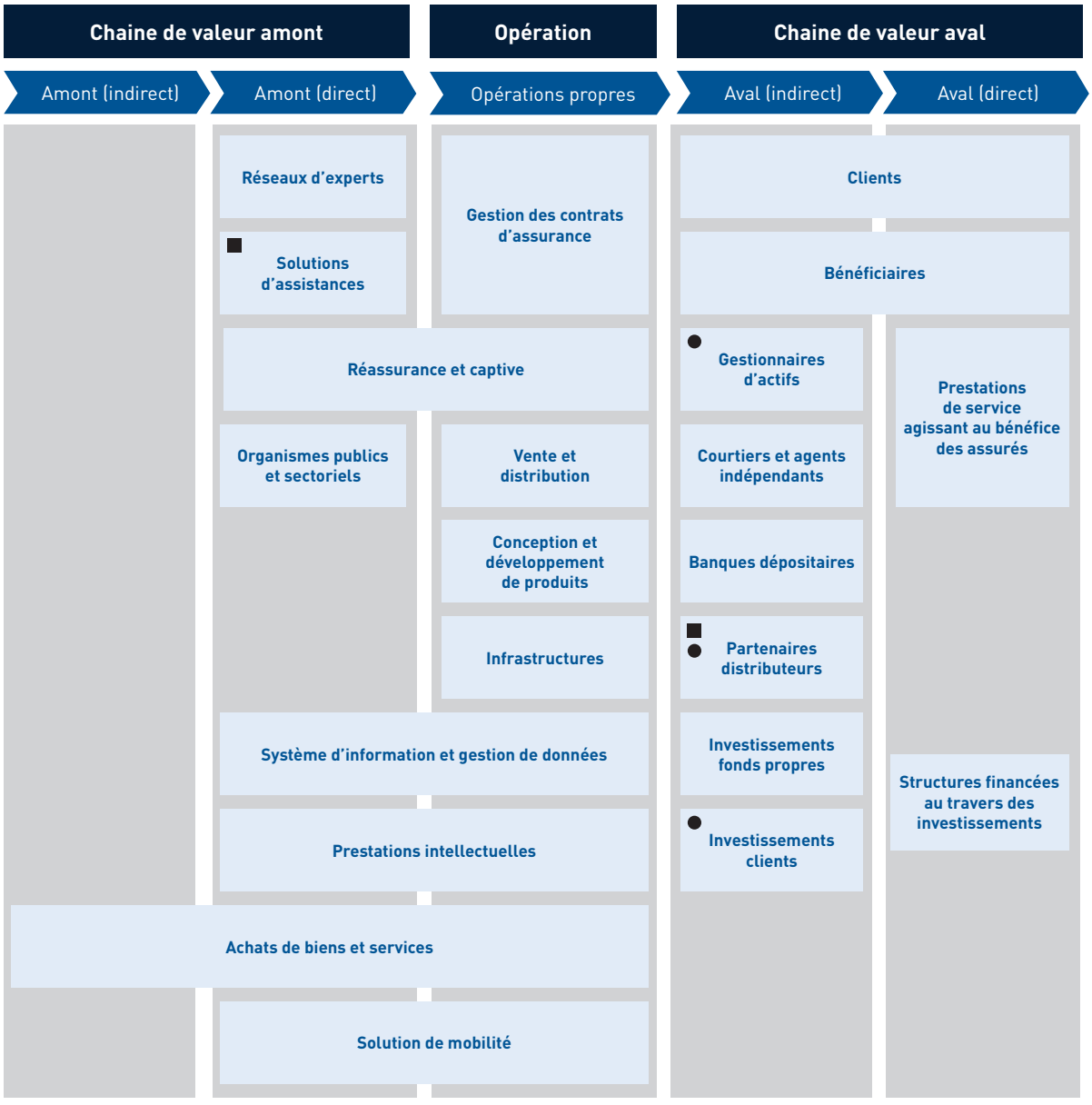
La chaîne de valeur consolidée du Groupe Foyer
La chaîne de valeur consolidée permet d'identifier toutes les opérations internes et externes, y compris les relations avec les fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux, clients et communautés locales.

Elle sert notamment à établir des métriques telles que les émissions de gaz à effet de serre, les conditions de travail, la diversité, la transparence des actions, etc., ainsi qu'à prioriser les enjeux à travers les impacts, risques et opportunités significatifs.

Cette chaîne de valeur est le résultat de la consolidation des cinq chaînes de valeur correspondant aux cinq lignes d'activités du Groupe.

Revue des chaînes de valeur
En 2025, chacune d'elles a fait l'objet d'une revue spécifique. Des ajustements mineurs ont été relevés concernant certains fournisseurs et ressources. Toutefois, aucun changement substantiel n'a été identifié, et les chaînes de valeur existantes ont été maintenues.

Chaîne de valeur consolidée du Groupe Foyer :



● Assurance-vie et gestion d'actifs
■ Assurance Non Vie et santé

1.6.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes

Le Groupe Foyer définit une partie prenante comme toute entité, tout individu ou groupe d'individus pouvant raisonnablement être considéré comme affecté par ses activités, produits ou services, ou susceptible d'influencer la capacité de l'organisation à atteindre ses objectifs stratégiques.

Revue des parties prenantes

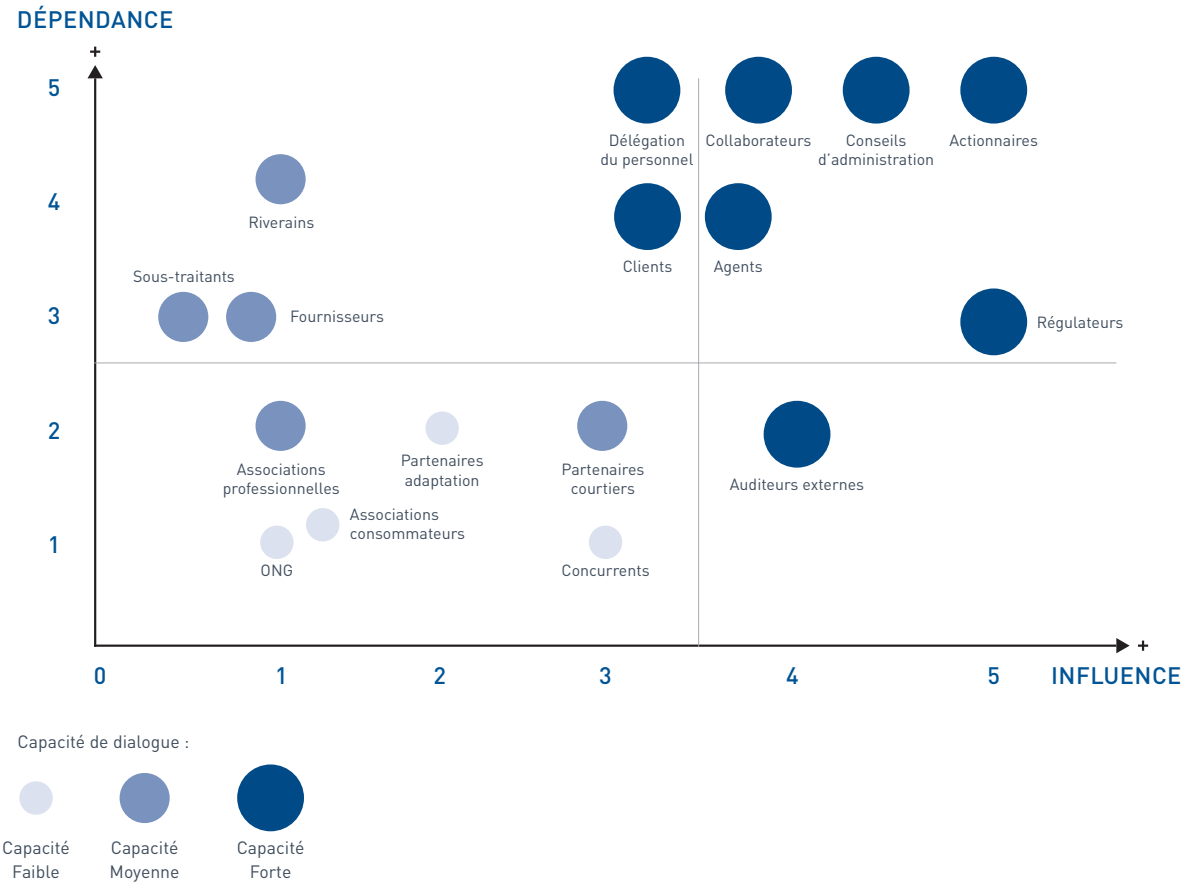
Une révision complète de la cartographie des parties prenantes a été réalisée en 2025 par le département RSE. Les 18 groupes initialement identifiés ont été réévalués selon les trois critères fondamentaux : leur dépendance à l'égard de l'organisation, leur influence sur ses activités, et leur capacité à instaurer un dialogue constructif.

L'analyse a permis d'établir une hiérarchie claire entre les parties prenantes, illustrée dans le schéma ci-après. Sur cette base, huit groupes ressortent comme prioritaires. Cette cartographie fera l'objet d'une nouvelle révision en 2026 afin d'assurer son actualisation continue et l'adéquation de la stratégie d'engagement.

Le Groupe Foyer entretient un dialogue régulier avec ses principaux groupes de parties prenantes, notamment les clients (entreprises et particuliers), les employés, les actionnaires, les administrateurs, les banques partenaires de distribution, ainsi que les agents et courtiers. Les échanges portent sur une diversité de sujets, au-delà des seuls enjeux liés à la durabilité.

En 2025, des premiers contacts ont été établis avec un nouveau groupe de parties prenantes : les partenaires engagés dans l'adaptation au changement climatique. Cette démarche, est encore à un stade exploratoire, vise à mieux comprendre les attentes et les dynamiques de ce secteur en pleine évolution. Davantage d'informations sur ces premiers échanges sont disponibles dans la section E1.

Les parties prenantes prioritaires pour le Groupe Foyer 2025 :



L'engagement avec les parties prenantes
Les objectifs de communication diffèrent selon le groupe cible, en fonction de la particularité du sujet, des besoins du public et même de l'entreprise.

Généralement les objectifs de communication sont les suivants :

- Pour les employés : s'impliquer dans la prise de décision sur des questions importantes ou suivre les opinions via des enquêtes de satisfaction ;

- Pour les actionnaires et la Direction : consultation auprès des parties prenantes afin qu'ils puissent donner leur avis et soulever des préoccupations qui pourront être prises en compte dans l'élaboration de la stratégie de développement durable ;

- Pour les clients : suivre les opinions de satisfaction ;

- Pour le grand public : recherche de transparence avec toutes les parties prenantes sur la stratégie, les plans et les objectifs par le biais de communication d'informations accessibles sur les sites Web, les réseaux sociaux ou encore par le biais de campagnes médiatiques ou en participant à des conférences.

Les communications avec les clients sont réalisées par courrier, des mises à jour sur les sites Web et les réseaux sociaux ainsi que des enquêtes de satisfaction. Pour les employés, des réunions avec les managers et des réunions d'informations regroupant l'ensemble du personnel. Des communications quotidiennes sont faites sur le portail intranet.

Les agents d'assurance reçoivent une newsletter mensuelle dénommée *Foyer vous informe* et les banques partenaires ont un contact direct avec leurs homologues du Groupe Foyer.

1.6.3. Impacts, risques et opportunités et leur interaction avec la stratégie et le modèle d'affaires

Les impacts, risques et opportunités

En 2025, les départements RSE et Risques ont mené la revue annuelle des impacts, risques et opportunités en s'appuyant sur le cadre établi en 2024.

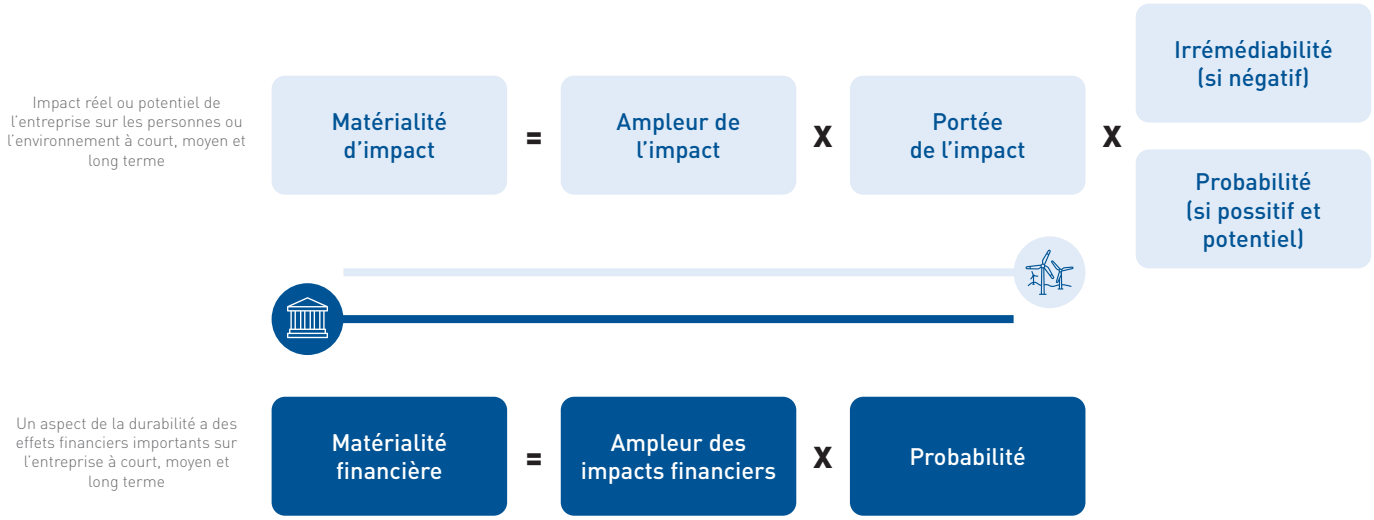
Les principaux constats de la revue :

- Tous les impacts, risques et opportunités matériels identifiés en 2024 restent inchangés.
- Aucun nouvel impact ou risque matériel n'a été ajouté cette année.
- Les seuils ont été réexaminés pour évaluer les éléments proches du seuil de matérialité.

Les sujets émergents à suivre :

- Action de lutte contre la discrimination au sein de la main-d'œuvre, a été identifié comme un impact positif potentiel, en lien avec la nouvelle stratégie RSE du Groupe Foyer et son engagement dans la Charte de la Diversité signée en 2025.
- Utilisation de l'intelligence artificielle, identifiée comme risque potentiel à moyen terme.
- Opportunités liées à l'économie circulaire, telles que le recours à des pièces automobiles reconditionnées, qui pourraient faire l'objet d'une évaluation en 2026.
- Risque lié à la perte de biodiversité. Ce risque a fait l'objet de discussions approfondies avec l'équipe Gestion des Risques et sera revue encore en 2026.

La méthodologie d'évaluation des impacts, risques et opportunités :



Les horizons prévus pour les impacts, positifs et négatifs, réels et potentiels, s'échelonnent sur des périodes de court à moyen terme. Toutes les opportunités sont à moyen terme et les risques sont à court et moyen terme. Il n'y a aucune prise en compte des risques à long terme.

La priorisation des enjeux liés à la durabilité

Les enjeux liés à la durabilité les plus significatifs pour le Groupe Foyer selon leur impact sur l'entreprise (matérialité financière) et leur impact sur l'environnement et la société (matérialité d'impact).

Les sujets matériels de durabilité pour le Groupe Foyer :

ESRS	Thème	Enjeux ESG	Matérialité financière	Matérialité d'impact
E1	Changement Climatique (CC)	• Gaz à effet de serre des opérations propres, de la chaîne de valeur et des investissements		●
		• Impact du CC sur le rendement du Groupe par conséquence des sinistres	●	
		• Adaptation au changement climatique	●	●
		• Investissement dans la transition	●	●
S1	Employés de l'entreprise	• Formation		●
		• Dialogue social		●
		• Santé et sécurité		●
		• Diversité et inclusion	●	
S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	• Obligations de confidentialité (éviter les cyber attaques)	●	●
G1	Gouvernance	• Éthique d'affaires	●	●
		• Conformité		●

2. E1 : CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le Groupe Foyer ne dipose actuellement pas d'un plan transition ou de trajectoire vers la neutralité carbone.

2.1. Revue des impacts, risques et opportunités climatiques en 2025

À la suite de la revue des chaînes de valeur et les impacts, les risques et les opportunités du Groupe Foyer, menée en collaboration avec le département de gestion des risques et le département RSE, les risques climatiques sont restés inchangés. Les risques proches du seuil ont été réévalués, sans franchissement de celui-ci.
Pour comprendre le processus suivi pour sélectionner les impacts, risques et opportunités : voir ESRS 2 section 1.6.3. Il est important de noter que ces éléments sont présentés bruts, c'est-à-dire sans tenir compte des mesures déjà en place pour atténuer les impacts ou réduire les risques.

Les risques physiques : une pression directe sur les activités

Les catastrophes naturelles demeurent le principal risque climatique pour le Groupe Foyer. Leur fréquence et intensité, en hausse constante sous l'effet du changement climatique, mettent à l'épreuve les modèles de souscription traditionnels. Selon l'EIOPA, entre 1981 et 2023, ces événements ont entraîné des pertes économiques de près de 900 milliards €[3] en Europe. À l'échelle nationale, le Luxembourg a déjà subi plus d'un milliard d'euros[4] de dommages liés aux aléas climatiques depuis 1980, illustrant l'ampleur croissante des impacts financiers pour le pays comme pour le secteur.

Les risques climatiques matériels du Groupe Foyer

- Augmentation des dépenses liées aux demandes d'indemnisation et aux pertes d'activités dans les zones sinistrées.
- Risque accru sur les portefeuilles santé, avec une hausse des demandes d'indemnisation en lien avec les effets sanitaires du changement climatique.
- Répercussions financières potentielles en cas de rejet significatif de gaz à effet de serre par les activités assurées ou financées, pouvant affecter la valorisation des actifs et la réputation du Groupe.

Les sinistres les plus marquants de 2025 liés au climat

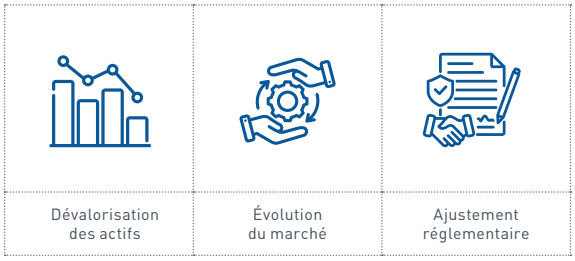
En septembre 2025, un épisode de pluie concentré sur une seule journée a causé des dommages importants au Luxembourg. Selon l'Association des compagnies d'assurances et de réassurances du Luxembourg (ACA), les estimations[5] faisaient état d'environ 8 millions d'euros de dégâts assurés par le secteur. Plus de 1 000 dossiers d'indemnisation ont été ouverts, dont près de 85 % concernaient des habitations et environ 25 % des véhicules endommagés.

Bien que ce montant soit inférieur aux sinistres majeurs des années précédentes, il illustre la vulnérabilité persistante face aux phénomènes météorologiques extrêmes et la nécessité d'une vigilance continue. L'absence d'événements climatiques majeurs au Luxembourg en 2025 est considérée par le Groupe Foyer comme une exception.

Les risques de transition : trois volets de risques

Les risques liés à la transition vers une économie bas-carbone concernent principalement les portefeuilles d'investissement, les produits d'assurance-vie et les services de gestion de patrimoine. Ils peuvent se traduire par une évolution défavorable de la valeur de certains actifs, une exposition accrue aux secteurs susceptibles d'être affectés par de nouvelles exigences réglementaires, ainsi que par la nécessité d'adapter progressivement les stratégies d'allocation et de gestion des risques.

Les trois volets de risques de la transition :



Bien que ces risques soient actuellement considérés comme modérés pour le Groupe Foyer, ils font l'objet d'un suivi rigoureux. Conformément aux exigences de l'ORSA, le Groupe intègre l'évaluation des risques de transition dans son analyse prospective des risques et de la solvabilité. Dans le cadre de la

3. Collecting Insured Loss Data – European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA).
4. Climate Related Economic Losses in Luxembourg – European Environment Agency (EEA), Europe's Environment 2025.
5. Les assureurs luxembourgeois mobilisés aux côtés des victimes des inondations – Association des Compagnies d'Assurances (ACA).

CSRD, ces risques sont examinés afin d'identifier de manière systématique les expositions potentielles et les mesures d'atténuation pertinentes. Leur suivi est en outre assuré via les rapports sur les Principaux Impacts Négatifs des investissements (Principal Adverse Impacts), garantissant une surveillance continue, proportionnée et alignée sur les exigences réglementaires.

Les risques de transition : analyses de résilience
Le Groupe Foyer poursuit l'intégration des risques liés au changement climatique dans son dispositif de gestion des risques et d'évaluation de la solvabilité. Depuis 2021, des stress tests climatiques sont réalisés dans le cadre de l'ORSA pour toutes les activités du Groupe afin d'évaluer les impacts potentiels des risques de transition et des risques physiques. Cette approche a été renforcée à partir de 2024 par des scénarios climatiques étendus (court et long terme), adaptés aux spécificités du marché luxembourgeois et reconduits en 2025. Malgré les incertitudes inhérentes aux hypothèses de modélisation, les résultats indiquent une résilience globale du Groupe face aux scénarios analysés, notamment grâce au dispositif de réassurance, tout en soulignant la nécessité de rester vigilant face à l'évolution future des risques climatiques.

La biodiversité en lien avec le risque climatique : un risque à surveiller
Une attention particulière a été portée en 2025 aux risques liés à la biodiversité. La publication du rapport Biodiversity Risk Management for Insurers par l'EIOPA[6] marque une avancée importante. Il met en lumière l'interdépendance entre changement climatique et perte de biodiversité, notamment dans l'aggravation des catastrophes naturelles. Dans le même esprit, un rapport publié par le STATEC en 2025 souligne l'accélération de la perte de biodiversité au Luxembourg et les implications potentielles pour l'économie et les acteurs financiers[7].

Le rapport relève que :

- 36 à 42 % des investissements du secteur financier sont exposés à des activités dépendantes de la nature.
- 30 % des expositions directes des assureurs en obligations et actions reposent sur des services écosystémiques critiques.

Ce risque a été discuté au sein du Groupe Foyer en 2025 et fera l'objet d'un suivi renforcé en 2026.

Les opportunités liées au climat
En plus des risques liés au changement climatique, des opportunités ont été identifiées pour renforcer le modèle économique et créer de la valeur à long terme :

- Adaptation des produits : Ajuster les offres d'assurance afin de répondre aux besoins évolutifs des clients dans un climat en mutation.
- Potentiel d'investissement : Générer des rendements financiers en investissant dans des entreprises qui facilitent et accélèrent la transition vers une économie bas carbone.

Ces opportunités pourraient apporter des bénéfices tangibles tant pour les clients que pour le Groupe Foyer.

Les impacts liés au climat
Le Groupe Foyer reconnaît que le changement climatique génère à la fois des impacts négatifs et positifs dans ses activités et ses investissements :

• Les impacts négatifs liés au climat
- Émissions résultant directement des propres opérations.
- Émissions associées aux portefeuilles d'investissements, comprenant d'une part les actifs détenus en propres par le Groupe Foyer, sur lesquels il exerce un contrôle direct, et d'autre part les portefeuilles gérés pour le compte de ses clients, dont l'allocation relève entièrement de leurs choix.

• Les impacts positifs liés au climat
- Réduction et évitement des émissions grâce aux investissements soutenant la transition vers une économie bas carbone (cf. la section ci-après Éviter les émissions).
- Réductions d'émissions via des produits innovants et des partenariats stratégiques (cf. la section ci-après produit *moov* et partenariat avec POST).

6. Report on Biodiversity Risk Management by Insurers – European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA).
7. La biodiversité en chiffres– Premier rapport conjoint du STATEC et du ministère de l'Environnement, du Climat et de la Biodiversité.

2.2. Gestion des impacts, risques et opportunités des enjeux climatiques

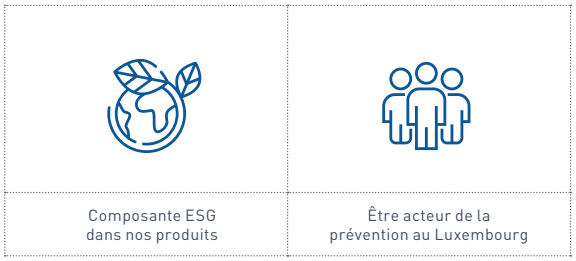
Pour encadrer sa réponse aux enjeux climatiques et structurer son approche, le Groupe Foyer s'appuie sur plusieurs politiques et orientations internes.

2.2.1. Politiques liées au changement climatique

Le Groupe Foyer n'a pas fixé d'objectifs liés à la lutte contre le changement climatique.

Toutefois, en 2025, dans le cadre de la nouvelle stratégie RSE (section 1.5), 2 des 5 ambitions définies incluent les enjeux climatiques. D'une part, le Groupe Foyer œuvre pour intégrer un volet ESG dans l'ensemble de ses produits phares afin d'ancrer la durabilité au cœur de l'offre. D'autre part, une ambition a été fixée pour devenir un acteur reconnu au Luxembourg dans le domaine de la prévention en assurance non vie.

Les deux volets de la stratégie RSE liés au climat :

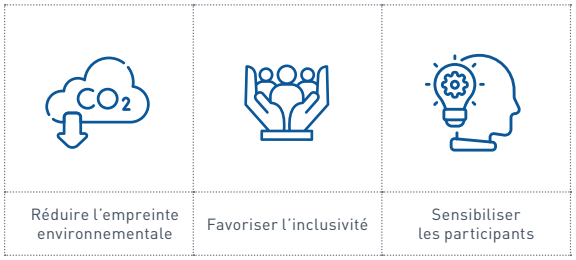


Ces objectifs ont été formalisés et sont assortis de feuilles de route précises ainsi que d'indicateurs de suivi permettant d'en mesurer la mise en œuvre. Il convient de noter que l'initiative de prévention est encore en phase de définition et que ses modalités concrètes restent à préciser. Toutefois, son inscription dans la stratégie traduit une volonté d'élargir le rôle de l'assureur au delà de la couverture des risques, vers une contribution active à la résilience climatique et à la protection des clients.

Des événements Green Business

Le Groupe Foyer a lancé une politique interne dédiée à l'organisation d'événements plus écoresponsables, actuellement en phase pilote. Elle vise à encadrer les événements organisés au siège, en intégrant des critères de durabilité, d'inclusivité et de sensibilisation. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'obtention du label "Green Business Events" lors de la Foire RSE annuelle de 2024, qui a marqué un tournant dans l'intégration de critères environnementaux et sociaux dans les pratiques événementielles du Groupe.

La politique Green Business Events a pour ambition de :



Elle prévoit notamment l'usage de vaisselle réutilisable, la priorité aux produits locaux et de saison, des options végétariennes par défaut, des alternatives sans alcool de qualité, ainsi que des supports de communication numériques accessibles et allégés. Elle encourage également le covoiturage, l'usage des transports doux, et proscrit les équipements énergivores comme les chauffages extérieurs.

La politique a été testée lors d'un premier événement en 2025, ce qui a permis d'ajuster certains éléments pour en améliorer l'efficacité et l'accessibilité. Une fois la phase pilote finalisée, la politique sera soumise à validation par le Comité Exécutif du Groupe. Elle fera ensuite l'objet d'une communication officielle via les canaux internes du Groupe et sera intégrée aux procédures standards d'organisation d'événements, elles-mêmes diffusées via les canaux de communication internes.

Charte des goodies et cadeaux responsables

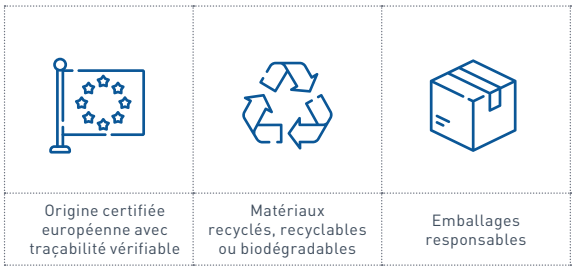
Le Groupe Foyer a engagé une réflexion sur l'impact environnemental des objets promotionnels distribués lors d'événements ou autres. Une charte des goodies et cadeaux responsables a été élaborée et est actuellement en phase pilote.

Cette démarche a été initiée par une consultation des parties prenantes internes, suivie d'une visite

chez un fournisseur potentiel afin d'évaluer la faisabilité d'une offre plus durable et alignée avec les engagements RSE du Groupe.

La charte vise à encadrer les choix de cadeaux d'entreprise selon des critères de durabilité, d'éthique et de cohérence avec les valeurs du Groupe. Elle repose sur trois principes fondamentaux.

Les lignes directrices de la démarche goodies et cadeaux responsables :



Des recommandations complémentaires encouragent la production locale, la réutilisation des objets et une attention particulière aux produits électroniques, pour lesquels des critères d'assemblage ou de composants responsables sont préconisés.

La charte est actuellement testée à échelle limitée. À l'issue de cette phase pilote, elle fera l'objet d'une évaluation interne, puis sera soumise à validation par le Comité Exécutif Groupe. Une fois approuvée, elle sera intégrée aux procédures d'achat.

2.2.2. Actions liées au changement climatique

L'OFFRE DE PRODUITS ET DE SERVICES

La gamme de produits est en cours de révision afin de répondre pleinement à l'objectif d'intégrer une composante ESG dans chacun des produits phares sur le marché local. Les résultats de cette démarche seront finalisés et présentés dans le rapport de durabilité 2026.

Les fonds d'investissement ESG
Actuellement, le Groupe Foyer propose une offre labellisée de produits d'investissement ESG au sein de ses entités d'assurance vie et de gestion d'actifs. CapitalatWork Foyer Group S.A. commercialise, en sa qualité de promoteur, deux compartiments classifiés article 8 du règlement SFDR au sein de la SICAV CapitalatWork Foyer Umbrella : ESG *Equities at Work* et *ESG Bonds at Work*, tous deux labellisés *LuxFLAG ESG label*. Leur gestion repose sur une méthodologie d'investissement socialement responsable, intégrant des indicateurs d'incidences négatives et une politique d'exclusion des activités controversées.

L'assurance vie sur le marché local
Sur le marché local, Foyer Vie S.A. commercialise le produit article 8 SFDR *invest4change*, labellisé *LuxFLAG ESG Insurance Product label*, qui permet aux clients d'accéder à des solutions d'investissement responsables adaptées à leur profil. Foyer Vie S.A. propose également le produit d'assurance vie prévoyance épargne *protect4life*, dans lequel les compartiments ESG de la SICAV CapitalatWork Foyer Umbrella sont disponibles pour les souscripteurs souhaitant opter pour une composante d'investissement durable.

L'assurance vie sur le marché international
En 2025, WEALINS a lancé un nouveau Fonds interne collectif à Impact (article 9 SFDR) *Sustainability 4 All*, conçu pour élargir l'accès à l'investissement durable à un public plus large. Ce fonds vise à combiner performance financière et impact positif mesurable sur les dimensions environnementales et sociales.

Sa méthodologie repose sur une sélection rigoureuse de projets et d'entreprises contribuant à la transition climatique, à l'inclusion sociale et à la bonne gouvernance. L'objectif est de permettre à chaque souscripteur, quel que soit son profil, de participer activement à la création de valeur durable, tout en bénéficiant d'une transparence accrue grâce à des indicateurs d'impact clairement définis et publiés régulièrement.

Promotion de l'économie circulaire en assurance auto au sein des produits *moov* et *mobilé*
Le Groupe Foyer est devenu le premier assureur au Luxembourg à offrir à ses clients la possibilité de réparer son véhicule endommagé avec des pièces automobiles de réemploi. Cette initiative est menée en collaboration avec le Groupe GPA, acteur industriel majeur du recyclage automobile et première entreprise à mission de son secteur en France.

Dans le cadre de cet accord, les véhicules déclarés en perte totale au Luxembourg sont traités dans les installations de GPA en France, initialement à Livron-sur-Drôme et, prochainement, sur le nouveau site de Pont-Sainte-Maxence, plus proche du Luxembourg. Les pièces fonctionnelles récupérées au cours de ce processus sont ensuite réutilisées pour réparer des véhicules assurés par Foyer, établissant ainsi une boucle vertueuse et durable adaptée au parc automobile local. De plus, les garages partenaires de Foyer bénéficient de l'accès au catalogue complet de pièces certifiées réutilisées de GPA, garantissant aux clients la solution de réparation la plus appropriée.

Les pièces de réemploi permettent d'éviter les émissions :



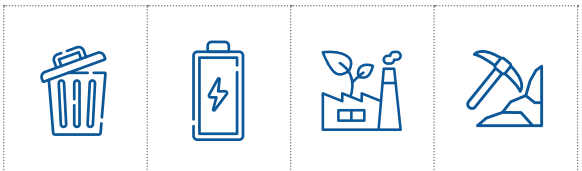
17 tonnes de CO_2 équivalent évitées au total pour la période avril 2025 - décembre 2026

Prolonger la durée de vie des appareils grâce à la réparation

Le Groupe Foyer a établi une collaboration stratégique avec POST Luxembourg pour la gestion des téléphones assurés.

Avec ce nouveau contrat d'assurance, lorsqu'un appareil est endommagé, il est systématiquement réparé plutôt que remplacé. Cette approche repose sur une logique de responsabilité environnementale et économique.

Les bénéfices de revaloriser les matériaux informatiques :



Réduire les déchets	Prolonger la vie des appareils	Éviter les émissions de la production de nouveaux appareils	Réduire l'extraction des matières premières

Dématérialisation de la facturation des flottes de véhicules :

La refonte du processus de facturation des flottes de véhicules a permis une transition quasi complète vers l'envoi électronique des documents. Cette évolution apporte une économie annuelle estimée à 15 000 pages de papier, soit plus de 1 000 envois postaux évités.

ÉVITER LES ÉMISSIONS

Investissement dans Team for the Planet

Team for the Planet est une initiative citoyenne de crowdfunding dont l'objectif est de lever 1 milliard d'euros afin de déployer 100 innovations à fort impact contre le changement climatique.

Pour la première fois, le Groupe Foyer a investi dans *Team for the Planet*. L'investissement était lié à la promotion d'Invest4Change, un produit composé de deux fonds ESG gérés par CapitalatWork. La contribution a été réalisée à partir des fonds propres du Groupe Foyer.

En tant qu'actionnaire de Team for the Planet, Foyer ne perçoit pas de dividendes financiers mais des *dividendes climats*. Ceux-ci détaillent les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux innovations soutenues.

Reconditionner et recycler les matériaux informatiques

Le Groupe Foyer a collaboré avec le prestataire REVALO pour reconditionner et recycler du matériel informatique obsolète. Cette opération a permis de prolonger la durée de vie de certains équipements et de valoriser les matières premières contenues dans les appareils. L'impact environnemental a été mesuré en termes d'émissions de gaz à effet de serre évitées, soit environ 80 tonnes de CO_2 équivalent.

Les émissions évitées :



80 tonnes de CO_2 équivalent évitées

LA PRÉVENTION

Le Groupe Foyer propose une garantie optionnelle Catastrophes Naturelles (CatNat) qui offre une protection renforcée contre les événements climatiques extrêmes, en particulier les inondations. Le Groupe Foyer a activement vendu cette couverture de sorte que 91% des clients particuliers Foyer sont couverts lors d'inondations et pluies torrentielles.

Également, le taux de couverture des clients particuliers Foyer contre les risques liés à la tempête est de 99,30%.

En offrant cette couverture étendue, le Groupe Foyer démontre son engagement à renforcer la résilience climatique et à accompagner ses clients face à l'augmentation des risques liés au changement climatique. La garantie CatNat permet non seulement de réduire les pertes financières des assurés, mais contribue également à l'adaptation de la société en veillant à ce que les ménages et les entreprises soient mieux préparés à se relever après des événements météorologiques sévères.

Il convient de souligner que cette initiative s'inscrit dans une approche luxembourgeoise coordonnée par l'ACA (Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances) et ne constitue pas une spécificité propre au Groupe Foyer. L'objectif est de mettre en place un cadre sectoriel renforçant la protection contre les risques climatiques, garantissant une cohérence sur l'ensemble du marché et affirmant le rôle de leader du Luxembourg en matière de résilience climatique au sein du paysage assurantiel européen.

Le Groupe Foyer explore des leviers d'action pour encourager ses assurés à renforcer la résilience de leurs habitations, notamment par la mise en place de mesures préventives adaptées aux nouveaux risques climatiques.

Observation et veille collaborative sur la prévention
En 2025, le Groupe Foyer a organisé une réunion avec Neobuild, pôle d'innovation dédié à la construction durable au Luxembourg.

- Objectif : mieux comprendre les enjeux liés au changement climatique et aux phénomènes météorologiques extrêmes.

Le Groupe Foyer continue à :

- Suivre les évolutions en matière de construction durable et prévention climatique.
- Explorer comment ses produits d'assurance peuvent intégrer davantage la prévention.
- Maintenir un dialogue avec les acteurs innovants comme Neobuild pour identifier de nouvelles pistes de collaboration.

LES INVESTISSEMENTS

Le Groupe Foyer procède à une évaluation trimestrielle des principaux impacts négatifs (PAI), portant notamment sur les émissions de CO_2, l'empreinte carbone et l'intensité carbone. Pour la deuxième année consécutive, les relevés ont été réalisés avec le même outil, clarity.ai permettant pour la première fois une comparaison sur deux exercices successifs (2024-2025) avec des méthodologies homogènes (à l'exception d'un indicateur dont la méthodologie a été ajustée par le fournisseur).

Les résultats quantitatifs sont analysés par les membres de l'*ESG Intergroup Meeting*[8] au travers de tableaux de bord couvrant dix impacts jugés pertinents. La partie narrative a été harmonisée pour assurer la cohérence, tout en intégrant les spécificités propres à chacune lorsque nécessaire. Les rapports PAI dans leur entièreté sont publiés sur le site web.

LA SENSIBILISATION AUX ENJEUX LIÉS AU CLIMAT

Le Groupe Foyer dispose d'un Groupe de Travail Écologie (GT Écologie), dans lequel des employés portent et développent des initiatives liées aux enjeux environnementaux.

Cette année, le GT Écologie a concentré ses efforts sur plusieurs actions concrètes :

- En juin, une session immersive a été organisée en partenariat avec l'association locale *The Blue Mind*. L'événement incluait une expérience de réalité virtuelle permettant d'explorer les profondeurs marines. À cette occasion, un don de 2 000 € a été versé à l'association.

8. La ESG Intergroup Meeting est une réunion régulière interne pour coordonner la préparation des rapports ESG règlementaires par l'ensemble des entités du Groupe Foyer.

- En décembre, dans le cadre de la Foire RSE, l'association *The Blue Mind* est revenue pour animer une conférence enrichie d'un atelier pratique de mesure de la qualité de l'eau dans un cours d'eau local. Cette initiative a permis d'illustrer concrètement les enjeux liés à la pollution de l'eau. À cette occasion, un nouveau don de 2 000 € a été versé à l'association.

- Promotion du cyclisme : à l'occasion de la Journée Internationale du Vélo, le GT a sensibilisé aux bienfaits du cyclisme par la publication d'articles sur le blog interne, la mise en place d'un *vélobus* pour encourager les trajets domicile-travail à vélo.

- Journée mondiale du nettoyage : le Groupe a participé à ce mouvement international visant à rendre la planète plus propre et plus verte. Une collecte de déchets a été organisée dans le zoning situé à proximité du siège, mobilisant les employés autour d'une action locale et concrète.

Semaine européenne de la mobilité

En septembre, le Groupe Foyer a participé à la Semaine européenne de la mobilité en organisant un *Smart Mobility Lunch*. Cet événement a permis de découvrir, d'échanger et de tester des solutions concrètes pour optimiser les trajets domicile-travail, telles que le vélo, le covoiturage et des options d'accessibilité. Les employés ont également bénéficié de conseils pratiques dispensés par des professionnels de la mobilité afin de faciliter leurs déplacements quotidiens.

L'initiative a suscité une forte participation, avec plus de 200 employés du Groupe Foyer inscrits, rejoints par environ 150 participants issus des entreprises voisines de la zone d'activités Am Bann. Un moment fort a été la conférence sur le Plan national de mobilité 2035, qui a réuni 150 participants et accueilli les interventions du Bourgmestre ainsi que d'un représentant du Ministère des transports publics.

Cette participation contribue à orienter les habitudes de déplacement quotidiennes vers des pratiques plus écologiques, ce qui soutient directement les objectifs climatiques tels que ceux définis dans le Plan national de mobilité 2035.

LA FORMATION SUR LE CLIMAT

Un programme complet de formation sur le climat est ouvert à l'ensemble des employés, afin de les sensibiliser à l'impact de la crise climatique.

Cette formation est déployée en trois phases :

- Phase 1 : Comprendre - Les causes et les défis du changement climatique ;
- Phase 2 : Agir - Les sujets clés à prendre en compte pour créer des solutions et agir à plusieurs niveaux ;
- Phase 3 : Agir dans votre travail - Comment intégrer des actions concrètes dans son rôle spécifique, avec un contexte et des conseils pertinents.

En complément, une formation obligatoire sur la finance verte a été développée en interne pour tous les employés concernés.

2.3. Émission des opérations propres

Les émissions des opérations propres correspondent aux gaz à effet de serre générés directement ou indirectement par les activités du Groupe Foyer.

2.3.1. Politiques liées au changement climatique

Une image précise des émissions de CO_2 des opérations du Groupe, en amont et en aval, demeure essentielle pour comprendre l'impact et conduire les actions nécessaires à la mise en œuvre de réduction. Un processus transversal a été établi afin de calculer les émissions totales du Groupe. Le processus de mesure de base inclut la collecte de données issues de plusieurs sources internes et externes. Une plateforme externe interactive permet à différents employés d'ajouter leurs données et de les convertir en gaz à effet de serre (GES).

Le Groupe Foyer a élaboré un document de méthodologie de l'empreinte carbone afin de fournir un cadre clair pour la mesure et la déclaration des émissions de GES. Ce document guide les employés dans le calcul des émissions et explique l'approche utilisée pour communiquer les résultats aux auditeurs, aux parties prenantes et à d'autres acteurs intéressés. Il couvre les émissions directes (scope 1), les émissions indirectes liées à l'énergie achetée (scope 2) ainsi que les émissions de la chaîne de valeur (scope 3), tout en reconnaissant les limites actuelles dans le reporting complet du scope 3 et en offrant une transparence sur ce qui peut être mesuré aujourd'hui.

En ce qui concerne les limites organisationnelles, Foyer applique la méthode du contrôle financier,

comptabilisant 100 % des émissions des entités placées sous son contrôle total. Cela inclut toutes les opérations luxembourgeoises regroupées au siège de Leudelange, tout en reconnaissant sa responsabilité pour les émissions en Belgique et aux Pays-Bas, qui ne sont pas encore pleinement intégrées dans l'inventaire. D'autres sociétés holdings et immobilières sont également listées mais ne génèrent pas d'émissions significatives.

Scope 1 et 2 du Groupe Foyer S.A.

Émissions brutes de GES Scope 1	2023	2024
Émissions brutes de GES Scope 1 (tCO2eq)	245	430
Émissions brutes de GES Scope 2 fondées sur la localisation (tCO2eq)	1 660	1 654
Émissions brutes de GES Scope 2 fondées sur le marché (tCO2eq)	1 660	1 654

- **Scope 1 :** Émissions directes générées par les activités du siège à Leudelange (par ex. chauffage du bâtiment, carburant consommé par les véhicules de l'entreprise).

  Les émissions de Scope 1 ont augmenté de 75 % entre 2023 et 2024, en raison d'un changement de méthode de calcul pour la flotte de véhicules thermiques. En 2023, les données provenaient du questionnaire mensuel rempli par les employés. En 2024, ce questionnaire ayant été désactivé, les données ont été renseignées de manière agrégée.

- **Scope 2 :** Émissions indirectes liées à la production de l'électricité achetée et consommée par l'entreprise.

  Les émissions « location based » reflètent l'électricité réellement consommée dans nos locaux et sont calculées à partir de l'intensité carbone moyenne du réseau luxembourgeois. Comme Foyer s'approvisionne exclusivement auprès d'un fournisseur local dont le mix contractuel correspond au mix réel du réseau, les facteurs d'émission location based et market based sont identiques.

  Les données complètes pour 2025 sont en cours de calcul et devraient être finalisées en avril 2026. Elles seront intégrées dans le prochain rapport annuel, afin de garantir l'exactitude, la cohérence et la traçabilité de nos données d'émissions.

- **Scope 3 :** Émissions indirectes liées à l'ensemble de la chaîne de valeur (amont et aval) hors énergie achetée.

  Les émissions de scope 3 ont été calculées, mais en raison des incertitudes persistantes, elles ne sont pas encore intégrées dans l'inventaire publié. Des travaux complémentaires sont en cours afin d'améliorer la qualité des données et la visibilité, permettant à terme de publier le scope 3 avec le même niveau de confiance.

2.3.2. Consommation d'énergie

La consommation d'énergie est celle nécessaire aux opérations propres du Groupe Foyer. L'énergie est achetée auprès d'un fournisseur d'énergie qui certifie 100 % d'énergie renouvelable lorsqu'elle est disponible. Les totaux dans le tableau ci-dessous correspondent aux chiffres réels de consommation d'énergie pour 2025 basés sur les relevés de compteurs et les documents des fournisseurs.

Bien qu'aucune stratégie dédiée de réduction de l'énergie n'ait été déployée sur la période, plusieurs facteurs opérationnels expliquent les évolutions entre 2024 et 2025. La consommation totale d'énergie a diminué de 8,36 %, principalement grâce à une baisse de 11,34 % de l'électricité, en partie liée à l'externalisation du data centre et à une utilisation plus sobre de l'énergie au quotidien. La consommation de gaz a légèrement augmenté de 3,66 %, une variation attribuable à des facteurs opérationnels ou climatiques plutôt qu'à un choix stratégique.

La consommation d'énergie totale :

	2024 MWh	2025 MWh	Variation %
Consommation totale d'électricité	3 986	3 534	- 11,34%
Consommation totale de gaz	989	1 025	+ 3,66 %
Consommation totale d'énergie	4 974	4 559	- 8,36 %

3. S1 : EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

3.1. Revue des impacts, risques et opportunités sociaux pour les employés en 2025

Les impacts, risques et opportunités sociaux liés aux employés identifiés par le Groupe Foyer sont présentés ci-dessous.

Pour comprendre le processus suivi pour sélectionner les impacts, risques et opportunités : voir ESRS 2 section 1.6.3. Il est important de noter que ces éléments sont présentés bruts, c'est à dire sans tenir compte des mesures déjà en place pour atténuer les impacts ou réduire les risques.

Les impacts, risques et opportunités sociaux liés aux employés :

- Garantie de l'égalité des chances et promotion d'un environnement de travail inclusif (Opportunité) ;
- Négociations collectives et dialogue social ;
- Prévention du harcèlement et de la discrimination ;
- Développement des compétences et formation ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Sécurité psychologique.

Dans le cadre de la revue annuelle des impacts, risques et opportunités, l'ensemble des sujets identifiés en 2024 a été réexaminé, avec une attention particulière portée à ceux proches du seuil de matérialité. Aucun de ces sujets n'a franchi ce seuil au cours de l'exercice.

L'opportunité déjà identifiée comme matérielle a vu sa probabilité évoluer : *Garantie de l'égalité des chances et promotion d'un environnement de travail inclusif*. Sa probabilité a augmenté, témoignant d'un renforcement de la dynamique positive en cours. Cette évolution reflète l'engagement renforcé du Groupe Foyer en matière de diversité et d'inclusion, désormais pilier central de la nouvelle stratégie RSE. Plusieurs initiatives concrètes soutiennent cette ambition, notamment la signature en 2025 de la Charte de la Diversité de l'IMS, qui marque une étape importante dans les engagements à ce sujet.

Par ailleurs, un nouvel enjeu a émergé concernant les possibles effets de l'évolution technologique sur l'emploi. Il ne s'agit pas d'un risque identifié lié à l'intelligence artificielle en tant que tel, mais d'une réflexion sur les impacts potentiels pour les employés en termes de sécurité de l'emploi et, indirectement, sur l'image et la réputation du Groupe. Ce risque potentiel est encore à un stade très préliminaire et n'est pas considéré comme une menace avérée. Il fera néanmoins l'objet d'un suivi dans les prochains exercices afin d'anticiper les évolutions possibles et leurs implications.

3.2. Gestion des enjeux sociaux pour les employés

Négociations collectives et le dialogue social

Le Groupe Foyer s'engage à respecter l'ensemble des obligations légales régissant les négociations collectives et dialogue social.

Les entités assurantielles du Groupe Foyer sont membres de l'ACA (Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances) et appliquent la convention collective de travail conclue le 4 juin 2024 avec les partenaires sociaux. Celle-ci garantit un socle de droits liés aux conditions de travail pour l'ensemble des employés du secteur.

Le Groupe Foyer respecte pleinement le droit d'adhésion syndicale de ses employés, qui peuvent s'affilier à l'ALEBA, au LCGB ou à l'OGBL.

Conformément aux dispositions légales, chaque entité du Groupe met en place une délégation du personnel lorsque cela est requis. Ces délégations jouent un rôle essentiel : elles représentent les employés, défendent leurs intérêts en matière de conditions de travail, sécurité de l'emploi et statut social, et formulent des propositions à discuter avec la Direction ou les Ressources Humaines. Elles veillent également à l'égalité de traitement des employés en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

Évaluation et gestion des risques

Conformément au cadre réglementaire en vigueur, le Groupe Foyer dispose d'une évaluation des risques. Tous les trois ans, en collaboration avec la médecine du travail, le Groupe Foyer complète une déclaration d'inventaire des risques des postes de travail

adressée à la direction de la santé. Chaque accident est déclaré à l'Association de l'Assurance Accidents (AAA) et fait l'objet d'une analyse systématique par le Comité Consultatif à la Sécurité et Santé, dirigé par le travailleur désigné du Groupe Foyer et composé de représentants des ressources humaines, de la sécurité, du personnel, des services généraux, de l'informatique, de la gestion du risque et de la RSE.

Conformité réglementaire
Le Luxembourg a promulgué une loi sur l'accessibilité des lieux ouverts au public, entrée en vigueur le 1er juillet 2023, imposant une mise en conformité au plus tard le 1er janvier 2032. Dans ce cadre, le Groupe Foyer a mandaté un contrôleur en accessibilité afin d'attester la conformité du siège aux exigences légales. En 2025, le Groupe a identifié comment se conformer avec la loi du 7 juillet 2022 sur l'accessibilité des lieux ouverts au public. Un plan d'action est en cours.

Accessibilité et aménagements spécifiques du bâtiment
Le siège à Leudelange est équipé d'un accès pour tous et l'ensemble des installations répond aux exigences réglementaires en matière de santé et de sécurité. En collaboration avec l'ASTF (Association pour la Santé au travail des secteurs tertiaire et financier), les postes de travail des employés en situation de handicap ou présentant des besoins médicaux spécifiques sont aménagés (bureaux ergonomiques, repose-pieds, matériel informatique adapté).

3.2.1. Politiques liées aux employés

Le Groupe Foyer s'appuie sur un ensemble de politiques destinées à garantir un environnement de travail responsable, équitable et favorable au bien-être des collaborateurs. Elles constituent un cadre essentiel pour structurer nos pratiques RH et soutenir nos engagements sociaux.

Politique de droit à la déconnexion
Le Groupe Foyer a instauré une procédure générale sur le droit à la déconnexion, conforme à la loi du 28 juin 2023 et à la Convention collective des salariés des entreprises d'assurances. Applicable à tous les employés et toutes les entités, en présentiel comme en télétravail, elle encadre l'usage des outils numériques en dehors des horaires de travail afin de garantir le respect des temps de repos et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cette politique est supervisée par l'équipe Ressources Humaines et approuvée par le Comité Exécutif du Groupe. La procédure est révisée tous les trois ans et est disponible pour tous dans le référentiel central *My Policies* sur le portail intranet. Elle s'accompagne de mesures de sensibilisation et de bonnes pratiques destinées à garantir son effectivité et à promouvoir un environnement de travail respectueux et durable.

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel
Le Groupe Foyer dispose d'une procédure générale de lutte contre le harcèlement moral et sexuel. Cette procédure vise à garantir un environnement de travail respectueux et sûr, en prévenant et en traitant efficacement les cas de harcèlement.

Cette politique, applicable à tous les employés et toutes les entités, est supervisée par l'équipe Ressources Humaines et approuvée par le Comité Exécutif du Groupe. Elle est revue tous les trois ans afin d'assurer sa pertinence et son efficacité. Les salariés disposent de plusieurs canaux internes de signalement, avec la garantie du respect absolu de la confidentialité. La procédure a été communiquée via un article publié sur l'intranet et est disponible pour tous dans le référentiel central *My Policies* sur le portail intranet.

Canaux de signalement et garanties de protection
L'accès à des canaux de signalement permettant de faire part de ses préoccupations favorise une culture d'équité et de protection. Il permet aux personnes de demander de l'aide lorsqu'elles estiment que leurs droits ont été violés.

Si un employé estime avoir été victime d'un cas de harcèlement ou d'une autre injustice, il peut :

- Consulter la procédure contre le harcèlement moral et sexuel qui explique le processus qui sera suivi en cas de telle situation ;
- Faire un rapport officiel à son contact HRBP (Human Resources Business Partner) ;
- Communiquer avec la délégation du personnel ;
- Utiliser le canal anonyme de *Whistleblowing* (cf. G1 sur la conduite des affaires).

La Direction des Ressources Humaines du Groupe Foyer présente l'entreprise aux nouveaux engagés lors d'une journée d'accueil, ensemble avec la délégation du personnel. Au cours de ces journées d'accueil, ces canaux de signalement sont expliqués. Une formation e-learning leur est ensuite mise à disposition en vue de permettre de retrouver les contacts des intéressés.

Signalement et résolution
Chaque signalement, qu'importe le canal interne choisi, fait l'objet d'une enquête. Cette enquête peut être menée par le département Compliance si le signalement concerne un comportement nuisant à la conduite des affaires, ou par les Ressources Humaines dans le cadre du bien-être des employés.

La procédure générale contre le harcèlement moral et sexuel du Groupe Foyer prévoit la possibilité pour l'employé d'opter pour une résolution du conflit avec la personne incriminée ou de demander la poursuite de la procédure qui entraînera une enquête par un membre de la Direction des Ressources Humaines. La situation peut être résolue à tout moment par le consentement mutuel d'employé et de l'auteur présumé. Le Groupe Foyer promeut comme valeur, l'intégrité et au travers de celle-ci la communication en situation de conflit, pour résoudre ensemble le problème, avancer et apprendre. Si l'employé venait à ne pas être satisfait du traitement de son signalement, il est invité à contacter l'Inspection du Travail et des Mines qui prendra en charge ledit signalement.

Protection contre les représailles
Pour que l'employé bénéficie d'une protection contre les représailles, deux conditions doivent être réunies :

- L'auteur a un motif raisonnable de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et relèvent du champ d'application de la procédure ;
- L'auteur a fait son signalement par les canaux de signalement internes.

Les mesures de représailles sont strictement interdites. Pour s'assurer que cette interdiction soit respectée, le Groupe Foyer met en place des mécanismes internes pour gérer les plaintes. Dans un premier temps, le principe de confidentialité est garanti tout au long de la procédure. En cas de signalement d'une obligation professionnelle en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et financement du terrorisme, l'auteur du signalement a la possibilité de ne pas divulguer son identité. Outre ce cas particulier, la notification des signalements est anonyme. Seule le département Compliance peut avoir accès aux informations personnelles du lanceur d'alerte dans le cadre de la procédure *Whistleblowing* du Groupe Foyer. Si l'auteur du signalement a préféré un autre canal interne, la personne qui reçoit le signalement doit respecter également le principe de confidentialité. L'identité de l'auteur du signalement n'est jamais dévoilée sauf si ce dernier a donné son consentement exprès.

Dans un second temps, lorsque les procédures de signalement sont mises en place, les auteurs sont tenus informés du suivi du signalement par écrit ainsi que les résultats notamment des mesures prises pour rectifier l'éventuel acte répréhensible. Dans le cadre d'une protection adéquate, un suivi de l'auteur du signalement peut être effectué afin de s'assurer qu'il n'ait pas subi de mesures de représailles. En matière de harcèlement moral, à la fin de la procédure d'enquête du comité désigné, les personnes autorisées peuvent obtenir les détails de l'enquête dont l'auteur de signalement.

3.2.2. Actions pour gérer les impacts, risques et opportunités

En 2025, le Groupe Foyer a renforcé sa gestion des impacts, risques et opportunités sociaux à travers plusieurs initiatives. Ces actions visent à améliorer durablement les conditions de travail, soutenir le développement des compétences, promouvoir la diversité et garantir un environnement professionnel sûr, inclusif et engagé. Elles traduisent la volonté du Groupe d'intégrer pleinement les enjeux sociaux dans sa stratégie et dans l'expérience quotidienne de ses collaborateurs.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'ambition du Groupe Foyer est de créer un climat de confiance et de renforcer l'engagement et la satisfaction de chacun.

Initiatives de prévention et sensibilisation sur la santé et sécurité

Afin de promouvoir une culture de travail sûre et saine, le Groupe Foyer a mis en place diverses initiatives.

Les initiatives clés en matière de santé et sécurité :

	Groupe de travail Santé et Bien-être : activités annuelles pour la sensibilisation et prévention santé, incluant la luttre contre le cancer
	Safety Day : Journée dédiée à la Sécurité, Santé, et Bien-être avec ateliers et mini-conférences
	La minute de sécurité : Vidéos internes (2-3/an) pour adopter les bons réflexex en cas d'urgences
	Visite du bâtiment : présentation des dispositifs de sécurité pour les nouveaux arrivants
	Conférences lors de la foire RSE : Experts externes sur des thématiques Santé et Bien-être
	Tests de la vue et de l'audition: Dépistage préventif et suivi personnalisé pour 60 collaborateurs
	La vaccination antigrippale : Le vaccin contre la grippe proposé sur site (120 participants)

Secouristes de santé mentale et physique

Dans le cadre de la politique de prévention et de protection, 40 employés ont bénéficié d'une formation aux gestes de premiers secours, dispensée en anglais et en français. Par ailleurs, un référent en santé mentale a suivi une formation spécialisée afin d'assurer un accompagnement approprié sur ce sujet sensible. Enfin, chaque employé dispose d'un badge comportant au verso un numéro d'urgence, garantissant un accès immédiat à une assistance en cas de situation critique.

Check-up médical pour les 50+

Le Groupe Foyer propose à ses employés âgés de 50 ans et plus de bénéficier d'un check-up médical complet et entièrement gratuit, encadré par le service de santé au travail de l'ASTF. Ce bilan est personnalisé en fonction de l'âge, du sexe, des antécédents médicaux ou de l'activité professionnelle, et permet d'identifier les maladies générales auxquelles chacun pourrait être exposé.

Les données personnelles recueillies dans le cadre de ce check-up sont traitées de manière strictement confidentielle, et les résultats des tests médicaux sont exclusivement analysés par les services de la médecine du travail.

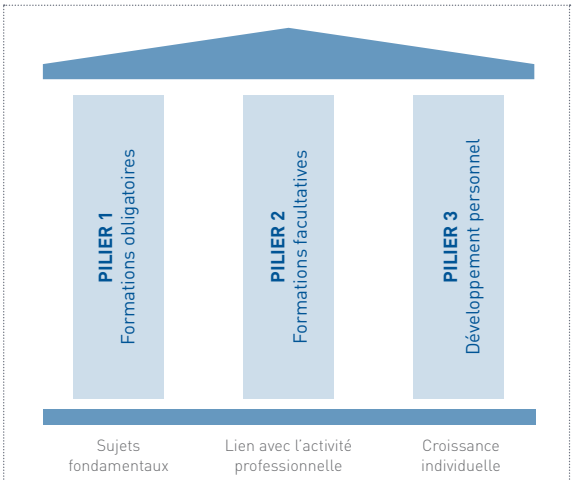
Télétravail

Le Groupe Foyer souhaite offrir aux employés une flexibilité qui favorise la sécurité, la santé et le bien-être. Le Groupe Foyer a mis en place un régime de télétravail permettant jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine pour les résidents et non-résidents (dans la limite des jours fixée par les conventions bilatérales du Luxembourg avec notamment la France, la Belgique et l'Allemagne). Ce régime prévoit les règles concernant la sécurité et la santé au travail, la protection des données, la confidentialité, les secrets d'affaires et la sécurité informatique. Les détails de cette politique ont été communiqués via l'intranet et sont conservés de manière centralisée afin de garantir un accès universel.

FORMATION ET DÉVÉLOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La formation occupe une place essentielle au sein du Groupe Foyer. En plus d'une offre permanente, des parcours spécifiques ont été créés et déployés, adaptés aux différents profils selon le poste, l'expérience ou les besoins professionnels. Conformément à la convention collective des assurances, chaque employé bénéficie d'un droit à 40 heures de formation par an.

Le Groupe Foyer propose trois piliers de formation :



Points forts du programme de formation en 2025

Afin de soutenir le développement continu des compétences et de répondre aux enjeux actuels, le Groupe Foyer propose chaque année un ensemble de formations variées. Ci-dessous figurent quelques points forts du programme de formation.

Les formations clés introduites en 2025 :

Fraude et Risques E-learning obligatoire pour tous (2h)	**Fraude** En présentiel 23 séances (2h)	**Diversité et inclusion** En présentiel pour les nouveaux arrivants (2h)

Ces initiatives renforcent l'engagement du Groupe à promouvoir un environnement de travail sûr, éthique et inclusif.

Un ensemble de nouvelles initiatives est venu complété le programme, notamment la phase test de la Fresque de la diversité, des sujets pour informer les employés, ainsi que des formations spécialisées sur les marchés financiers avec un volet ESG. S'ajoutent également la célébration de la journée de la santé mentale avec deux conférences (sur le sommeil et la gestion de stress).

Des informations complémentaires sur la formation Fraude figurent dans la section G1. Des précisions sur la formation diversité et inclusion sont disponibles dans la section ci-après.

Mécanisme de suivi des participants

Les communications liées au programme de formation sont effectuées par email (invitation et rappels). Les employés qui n'ont pas terminé la formation reçoivent systématiquement trois rappels afin de garantir un suivi efficace.

DIVERSITÉ, INCLUSION ET PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION

Signature de la Charte de la Diversité de Inspiring More Sustainability (IMS)

En 2025, le Groupe Foyer a signé la Charte de la Diversité d'IMS Lëtzebuerg, affirmant son engagement à promouvoir l'égalité des chances, le respect des différences et l'inclusion au sein de son organisation. Cette adhésion traduit une volonté forte de renforcer la cohésion sociale et de valoriser la richesse que représente la diversité des profils, des parcours et des compétences de ses employés.

La Charte repose sur six principes essentiels que les signataires s'engagent à respecter, notamment la valorisation des différences liées à l'âge, au genre, au handicap, à l'origine ethnique, à la nationalité, à la religion ou à l'orientation sexuelle.

En tant que signataire, le Groupe Foyer s'engage à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser l'égalité des opportunités, prévenir les discriminations et encourager des pratiques inclusives dans le recrutement, le développement de carrière et la culture quotidienne.

Le Groupe Foyer accepte de partager ses bonnes pratiques, de participer à des événements dédiés et de rendre compte de ses progrès, contribuant ainsi à un environnement professionnel plus inclusif et socialement responsable au Luxembourg.

Prévention contre les discriminations en recrutement

La Direction des Ressources Humaines du Groupe Foyer promeut l'égalité des chances dans les offres

d'emploi, l'approche salariale et la sélection des candidats. Les décisions de recrutement du Groupe Foyer sont prises de manière non discriminatoire, quels que soient l'âge, le sexe, la nationalité, l'état de santé, le handicap, la religion, l'orientation sexuelle ou l'état civil.

Luxembourg Women in Finance Charter

En 2022, le Groupe Foyer a signé la *Luxembourg Women in Finance Charter*, affirmant son engagement à promouvoir la diversité de genre et l'égalité des chances dans le secteur financier.

Une progression en pourcentage nettement marquée a été observée, rapprochant l'organisation de manière substantielle des objectifs visés. Les mêmes objectifs ont été maintenus pour l'horizon 2028.

Le progrès en 2025 :

	Situation au 31/12/2022	Situation au 31/12/2024	Situation au 31/12/2025	Ambition au 31/12/2028
Conseils d'administration	16 %	18 %	23 %	30 %
Comités Exécutifs	20 %	17 %	32 %	35 %
Senior management	17 %	29 %	28 %	35 %

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

Programme de mentoring *Carrière au Féminin*

Le Groupe Foyer a lancé le programme de mentoring *Carrière au Féminin* afin d'encourager et d'accompagner les femmes vers des postes à un plus haut niveau de responsabilité. Ce dispositif offre un cadre structuré où des mentors expérimentés partagent leur expertise et soutiennent les participantes dans le développement de leurs compétences, leur confiance et leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser l'égalité des chances, de renforcer la représentativité des femmes dans les fonctions de leadership et de contribuer à une culture inclusive et durable au sein du Groupe.

Le nombre des femmes ayant suivi ce programme :

	2023/2024	2025
Nombre	10	15

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

Formation pour tous les nouveaux engagés

Pour accompagner ses nouveaux employés, le Groupe propose une formation en présentiel d'une durée de deux heures, abordant des thématiques essentielles telles que la diversité au sein de Foyer, les principes de Diversité et Inclusion, la sensibilisation au handicap ainsi que la compréhension des préjugés, biais et stéréotypes. Cette formation vise à renforcer l'engagement du Groupe envers un cadre de travail respectueux, inclusif et collaboratif. En 2025, 35 employés ont été formés. Grâce à ces initiatives, le Groupe Foyer favorise un environnement où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement au succès collectif.

La semaine de la diversité en 2025

En 2025, le Groupe Foyer a donné une nouvelle ampleur à son engagement en faveur de l'inclusion en organisant une Semaine de la Diversité, réunissant employés, stagiaires et intervenants autour d'échanges et d'activités variées. Le programme a proposé des expériences immersives telles que *Handi Reality*, permettant de mieux comprendre le quotidien des personnes en situation de handicap, ainsi que le serious game *Let's Play Equal* sur la justice, l'équité et l'inclusion. Des conférences marquantes ont apporté des perspectives fortes sur la réalité vécue par les réfugiés et sur la valeur de la différence. La sensibilisation interactive *Let's Talk About Racism* et les ateliers culinaires ont complété cette semaine riche en découvertes. Ces initiatives ont permis d'ouvrir le dialogue, de renforcer la compréhension collective et de consolider la culture d'inclusion au sein du Groupe Foyer.

Fit4Inclusion

Le Groupe Foyer est fier de participer activement au programme Fit4Inclusion, une initiative nationale visant à promouvoir le recrutement inclusif et à

soutenir les personnes en situation de handicap ou en reconversion professionnelle. En s'engageant dans ce projet, le Groupe Foyer confirme son attachement aux valeurs de diversité et d'inclusion, et contribue à renforcer une culture d'entreprise responsable et ouverte, reconnue par ses employés, partenaires et clients.

La répartition en matière de diversité liée à l'âge des employés

Les tranches d'âge des employés :

Moins de 30 ans	30-50 ans	Plus de 50 ans	Total
126	622	262	1 010
12,48 %	61,48 %	26,04 %	100 %

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

Handi Engage

En complément des dispositifs déjà en place pour assurer un environnement sain et sûr, le Groupe Foyer a rejoint en 2025 l'initiative Handi Engage, un programme collectif visant à renforcer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et à améliorer l'accessibilité dans l'environnement de travail.

Les piliers fondamentaux du programme :

			
La formation	L'évaluation des pratiques	La collaboration inter-organisations	La mise en œuvre d'un plan d'action

Cette initiative constitue une avancée significative dans une démarche globale de santé, sécurité et bien-être, en élargissant l'action à l'inclusion et à la non-discrimination.

Les action prises en 2025 :

Serenity Room

Installé en 2025, cet espace de repos et de sérénité est accessible aux mères allaitantes, aux employés de retour après une longue maladie ou à toute personne nécessitant un environnement calme.

Accessibilité numérique et recrutement inclusif

Afin de garantir que les pratiques de recrutement et de gestion de carrière soient pleinement accessibles et favorisent l'égalité des chances, le Groupe Foyer intègre un volet d'accessibilité numérique dans ses outils et processus RH. Parallèlement, le Groupe développe des offres d'emploi inclusives, rédigées de manière à encourager la diversité des candidatures et à éviter tout biais potentiel.

Le Groupe Foyer travaille à rendre ses sites web accessibles aux personnes ayant des besoins particuliers (daltonisme, contraste des couleurs, épilepsie, etc.). Le Groupe Foyer cherche à être conforme selon le référentiel RAWeb v1. Des audits des sites Web du Groupe ont été réalisés par des employés certifiés en accessibilité numérique pour analyser leur niveau d'accessibilité et proposer des améliorations.

Les principaux résultats et avancées de cette démarche en 2025 sont :

- 4 référents en accessibilité numérique, 2 suppléants et 1 référent Groupe ;
- 80 % : nouveau score moyen de conformité des sites web (anciennement 40 %, objectif 100 %) ;
- 15 personnes formées à l'accessibilité numérique ;
- 10 000 critères évalués depuis le début de l'initiative.

3.3. Dialogue avec les employés

Portail intranet

Le Groupe Foyer considère ses employés comme sa ressource la plus précieuse et met en œuvre une stratégie de communication interne robuste. Cette stratégie inclut notamment l'encouragement à exprimer librement ses opinions auprès des autres collègues occupant des postes hiérarchiques supérieurs.

Le canal de communication principal avec les employés est centralisé au niveau du portail intranet. De nombreuses communications y sont publiées sous forme d'articles, blogs, brèves, contenant des informations très diverses, touchant à la vie de l'entreprise dans tous ses aspects, des

messages de la Direction, des actualités d'intérêt général couvrant des thématiques communes à l'entreprise et à ses employés. Ces informations sont relayées en français et en anglais. Des mises à jour hebdomadaires et des newsletters bimensuelles parviennent aux employés par email et renvoient au portail intranet.

Le portail intranet du Groupe Foyer permet un accès facile à toutes les politiques et procédures sur une page dédiée. Il permet également l'accès à la bibliothèque de formations relatives aux exigences attendues en termes de développement professionnel, de comportement, de connaissance et mise en œuvre des obligations réglementaires.

Évènements pour les employés

Le Groupe Foyer organise des évènements réunissant tout ou partie des employés, selon les thèmes abordés, allant du banquet de fin d'année en passant par des présentations ponctuelles et une journée à caractère familial pour les enfants. De plus, chaque équipe dispose d'un budget défini pour organiser une activité de team building par an.

Dialogue avec la délégation du personnel

Le Groupe Foyer soutient, facilite et s'engage continuellement avec la délégation du personnel lors de réunions de base tenues 4 fois par an et ce en plus des nombreuses réunions dédiées aux groupes de travail sur des thématiques spécifiques.

La délégation du personnel du Groupe Foyer est impliquée dans toutes les thématiques liées au personnel, pour discuter, analyser et trouver des solutions ensemble. Son rôle et l'avancement des sujets sont communiqués aux employés via des réunions avec la Direction et des newsletters mensuelles accessibles à tout moment, ainsi que quatre afterworks organisés chaque année.

3.4. Caractéristiques des employés

La répartition par zone géographique et par type de contrat :

	Luxembourg	Belgique	Pays-Bas	Total
Nombre	1 010	98	10	1 118
Employés permanents	969	98	10	1 077
Employés temporaires	41	-	-	41
Employés au nombre d'heures non garanti	-	-	-	-
Employés à temps plein	820	74	8	902
Employés à temps partiel	190	24	2	216

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe Foyer.

La répartition par genre et par type de contrat :

	Femmes	Hommes	Autres	Non déclaré	Total
Nombre	530	588	-	-	1 118
Employés permanents	510	567	-	-	1 077
Employés temporaires	20	21	-	-	41
Employés au nombre d'heures non garanti	-	-	-	-	-
Employés à temps plein	360	542	-	-	902
Employés à temps partiel	170	46	-	-	216

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe Foyer.

Départ et taux de rotation

Le nombre total d'employés ayant quitté leur emploi en 2025 volontairement ou pour cause de licenciement, de convention mutuelle, de retraite ou de décès est de 108.

Le taux de rotation pour 2025, c'est-à-dire le nombre de départs divisé par le nombre moyen d'employé puis multiplié par 100 pour obtenir le taux de départs, 9,85 %.

Le nombre et le taux de rotation pour 2025 :

Indicateurs	Nombre ou pourcentage
Nombre de départ d'employés	108
Taux de rotation	9,85 %

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe Foyer.

3.5. Caractéristiques des travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise

Les travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise sont majoritairement des stagiaires.

Le nombre de travailleurs externes :

Indicateurs	Nombre 2024	Nombre 2025
Stagiaires (Luxembourg)	41	46
Travailleurs indépendants (Luxembourg)	-	14

Une correction concernant le nombre de stagiaires en 2024 a été effectuée : le chiffre annoncé précédemment de 50 a été ajusté à 41.

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

3.6. Métriques de la formation et du développement des compétences

En matière de formation et de développement des compétences, les métriques principales sont les suivantes :

Les métriques de formation :

Indicateurs	Femmes	Hommes
Formations suivies par les employés	25 475h	
Moyennes des heures par employé	25h	
Moyennes des heures par genre	23h38	26h
Taux de participation sur le total des formations par genre	49%	51 %
Nombre des heures total	9 869h	12 403h

Agents d'assurance	
Formations suivies par les agents d'assurance	15 350h
Moyennes des heures par agent d'assurance	27h36m

Employés et agents d'assurance		
Taux de participation	Employés 57 %	Agents 43 %

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe Foyer.

Les taux de participation à des évaluations :

	Employés	Travailleurs externes faisant partie des effectifs
Taux de participation à des évaluations régulières de performances et d'évolution de carrière	100 %	0 %

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe.

3.7. Métriques relatives à la santé et à la sécurité

En matière de formation et de développement des compétences, les métriques principales sont les suivantes :

Les métriques sur la santé et sécurité :

Indicateurs	Pourcentage nombre 2024	Pourcentage nombre 2025
Pourcentage d'employés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux exigences légales et/ou normes reconnues	100 %	100 %
Nombre de décès parmi les employés résultant d'accidents du travail ou de problèmes de santé liés au travail	-	-
Nombre de décès parmi les travailleurs non-salariés par suite d'accidents du travail ou des problèmes de santé liés au travail	-	-
Nombre de cas comptabilisés comme accident professionnel	9	15
Taux d'accidents du travail enregistrés parmi les employés	0,93 %	1,48 %
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès par accident, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à ces problèmes de santé	32	45

En raison d'une erreur humaine, une correction concernant le taux des accidents de travail en 2024 a été effectuée : le chiffre annoncé précédemment de 1,49% a été ajusté à 0,93%.

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

3.8. Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des employés est une priorité, illustrée notamment par le plein respect de leur droit aux congés familiaux, conformément à la convention collective des assurances. Tous les employés du Groupe Foyer y sont éligibles.

Les métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

	Femmes		Hommes	
Type de congés	**Nombre**	**Pourcentage**	**Nombre**	**Pourcentage**
Congé d'accompagnement	1	0,09 %	-	-
Congé de maternité/ paternité	25	2,38 %	8	0,76 %
Congé parental	31	2,95 %	35	3,33 %
Congé d'aidant	6	0,53%	4	0,35 %
Congé pour raison de force majeure	-	-	-	-
Congé pour raisons familiales	79	6,93 %	60	5,26 %
Total	142	12,87 %	107	9,71 %

Ces métriques comprennent toutes les entités luxembourgeoises du Groupe Foyer.

3.9. Métriques de rémunération

Une diminution nette de l'écart salarial entre les femmes et les hommes a été constatée en 2025, passant de 19,5 % à 16,49 %, témoignant d'une progression significative en matière d'équité salariale.

L'écart de rémunération entre les femmes et leshommes :

Métriques	2024	2025
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	19,50 %	16,49 %

Ces métriques comprennent toutes les entités du Groupe Foyer.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes désigne la différence de niveau moyen de rémunération horaire brute entre les employés femmes et hommes, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs hommes. L'évaluation repose sur les heures annuelles réellement prestées et déclarées au centre commun de la sécurité sociale.

Les bases de rémunération retenues sont les salaires mensuels bruts de base ainsi que leurs accessoires (heures supplémentaires, allocations mensuelles...), le treizième mois ainsi que l'évaluation fiscale des avantages mensuels en nature.

Cet écart est pour 2025 de 16,49 % et est inférieur à celui du secteur financier luxembourgeois de 19,5 % en 2023 (source Eurostat). Cet écart s'explique par le fait que les postes de Direction ou à responsabilité, par nature plus rémunérés, sont occupés majoritairement par des hommes à temps plein.

Pour réduire cet écart, le Groupe Foyer a pris les initiatives suivantes :

- Signature de la *Luxembourg Women in Finance Charter* et fixation d'objectifs ;
- Formation *Carrière au Féminin* visant à encourager les femmes à occuper des postes à responsabilité.

4. S4 : CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

En tant que groupe d'assurance et de gestion de fortune, le Groupe Foyer a pour mission de protéger les particuliers, les entreprises et les investisseurs institutionnels face aux événements imprévus. Cette mission implique une compréhension fine des attentes, des besoins et des préoccupations des clients.

4.1. Intérêts et points de vue des consommateurs et utilisateurs finaux

Dans le cadre de la stratégie d'Orientation Client et Qualité, Le Groupe Foyer accorde une importance centrale à l'écoute active, à la transparence et à l'amélioration continue. La gestion structurée des retours clients - qu'il s'agisse de feedbacks, d'enquêtes ou de réclamations - constitue un levier essentiel pour renforcer la confiance, améliorer les services et garantir une expérience client responsable et cohérente.

Garantir un traitement transparent et équitable des réclamations

Le Groupe Foyer est soumis à un ensemble d'obligations légales[9] visant à assurer un traitement rigoureux, équitable et traçable des réclamations clients. Le Groupe Foyer respecte pleinement l'ensemble de ces obligations, qui constituent un socle essentiel de la gouvernance et de l'engagement envers la protection des intérêts des clients.

Dans ce cadre, plusieurs dispositifs structurants sont mis en œuvre :

Registre des réclamations

- Tenue d'un registre des réclamations ;
- Existence d'une fonction dédiée à la gestion des réclamations.

Reporting annuel

- Réalisation d'un reporting annuel sur les réclamations clients ;
- Transmission du rapport fin mars N pour l'année N-1.

Résolution extrajudiciaire des litiges

- Conformité au règlement relatif à la résolution extrajudiciaire des litiges ;
- Respect d'un délai maximal de 30 jours pour le traitement des réclamations concernées.

9. Sur base de la lettre circulaire 14/1 du CAA et des orientations EIOPA-BoS-12/069 FR (Cf. détail en Annexe 1).

Politique de gestion des réclamations

- Mise en place d'une politique formelle de gestion des réclamations ;
- Communication transparente de la procédure de traitement des réclamations (site internet et conditions générales).

Collecte et analyse des retours clients

Au delà des obligations réglementaires, le Groupe Foyer met en place une approche structurée pour recueillir et analyser les retours clients. Ceux ci proviennent de divers canaux : plaintes, enquêtes *Voix du Client*, interactions quotidiennes, et autres formes de feedback. Cette diversité permet d'identifier rapidement les irritants, de détecter des tendances émergentes et d'orienter la mise en place d'actions correctives ciblées.

Amélioration continue et optimisation des processus

Les méthodes de gestion Lean, désormais bien ancrées dans les pratiques du Groupe Foyer, ont permis d'optimiser les processus internes, améliorant à la fois la qualité et l'efficacité opérationnelle. Par exemple, à la suite de retours signalant des délais de traitement trop longs, les équipes ont réorganisé les processus afin de réduire les délais et d'améliorer la satisfaction client.

Les employés sont encouragés à proposer et à mettre en œuvre des actions d'amélioration continue, garantissant une évolution constante de la qualité de service et une meilleure anticipation des besoins futurs.

4.2. Revue des impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs en 2025

À la suite d'une revue des chaînes de valeur et des impacts, risques et opportunités du Groupe Foyer, menée en collaboration avec l'équipe de gestion des risques et le département RSE, les impacts, risques et opportunités liés aux consommateurs sont restés inchangés. Les enjeux proches du seuil ont été réévalués, sans franchissement de celui-ci.

Pour comprendre le processus suivi pour sélectionner les impacts, risques et opportunités : voir ESRS 2 section 1.6.3. Il est important de noter que ces éléments sont présentés bruts, c'est à dire sans tenir compte des mesures déjà en place pour atténuer les impacts ou réduire les risques.

Le principal risque liés aux consommateurs

- Sanctions en cas de non-respect des obligations de confidentialité.

L'impact négatif potentiel matériel liés aux consommateurs

- Impact sur la vie privée des assurés en cas de fuite de données.

4.3. Gestion des impacts, risques et opportunités

4.3.1. Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux

Le Groupe Foyer dispose d'un cadre de protection des données conforme au RGPD, articulé autour de trois politiques principales :

- Politique générale de protection des données ;
- Politique relative au délégué à la protection des données (DPO) ;
- Procédure de gestion des violations de données.

Politique générale de protection des données

La politique générale de protection des données du Groupe Foyer concerne le traitement des données des personnes physiques. Le traitement des données personnelles des personnes physiques au sein du Groupe est régi par une politique distincte. Cette politique définit les principes et les lignes directrices pour la protection des données personnelles dans tous les processus, y compris les données personnelles collectées sur ou via les sites Web du Groupe.

La politique émise conformément à l'article 24 du Règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, dit RGPD, explique les données consommateurs que le Groupe peut collecter et que le Groupe ne collecte pas de catégories particulières de données personnelles telles que visées par l'article 9 du règlement.
La politique couvre des sujets tels que la finalité et la responsabilité du traitement des données, le stockage, les règles de transfert à des tiers, le droit

d'accès et de rectification des données, la sécurité et les destinataires des données, le traitement des données personnelles qui présentent des risques élevés pour les consommateurs, la désignation d'un délégué à la protection des données et la résolution des litiges.

Cette politique générale est centralisée auprès du département Compliance sous la responsabilité du Directeur Juridique qui a la responsabilité globale du contrôle de compliance. Elle est applicable à toutes les entités du Groupe Foyer. Des spécificités pour les entités CapitalatWork S.A., Nexfin S.A. et Dynamic Vectors S.A. peuvent être prévues en raison de leur activité et de la réglementation applicable. Cette politique est révisée chaque année.

Politique relative au délégué à la protection des données (DPO)
La politique relative au délégué à la protection des données prévoit le cadre d'application, le rôle, les domaines d'application, la mission du rôle, l'interaction avec les autres fonctions, les ressources, les prérogatives et les tâches.

Cette politique générale est centralisée auprès du département compliance sous la responsabilité du directeur juridique qui a la responsabilité globale du contrôle de compliance. Elle est applicable à toutes les entités du Groupe Foyer, à l'exception de Dynamic Vectors S.A. et CapitalatWork S.A. qui dispose de son propre DPO.

Cette politique est publiée sur le portail intranet du Groupe et est révisée chaque trois ans.

Procédure de gestion des violations de données
Le Groupe Foyer s'est doté d'une politique qui s'adresse à toutes les entités.

Le Groupe Foyer peut avoir à traiter des data breach lorsque par exemple les serveurs rencontrent un problème informatique. Le DPO est informé de chaque data breach par les équipes opérationnelles afin de le traiter au plus vite. Chaque data breach fait l'objet d'un rapport qui permet d'établir l'impact sur les personnes concernées. Lorsque le data breach représente un risque pour le Groupe Foyer ou les clients, le DPO dispose d'un délai de 72 heures pour notifier la Commission Nationale de la Protection des Données (CNPD).

4.3.2. Processus d'engagement avec les consommateurs et les utilisateurs finaux

Le Groupe Foyer a mis en place des processus qui permettent une communication ouverte avec les clients. Cela comprend des canaux de rétroaction par lesquels les clients et les utilisateurs finaux peuvent exprimer leurs préoccupations et recevoir des réponses rapides.

Les différents moyens mis à disposition des clients pour contacter le Groupe Foyer au sujet de leurs données personnelles :

Canal de contact général du Groupe Foyer	Email à datapro-tectionofficer@foyer.lu	Écrire au délégué à la protection des données groupe : Foyer, 12 rue Léon Laval L-3372 Leudelange, L-2986 Luxembourg	Remplir le formulaire de contact - Section politique de confidentialité du site web public

Les questions soulevées et autres problèmes recevront une réponse sans délai. La responsabilité principale de la communication incombe au DPO qui est responsable de la protection des données et de la sécurité des informations, avec le soutien d'autres experts si nécessaire.

4.3.3. Procédures de remédiation

Le Groupe Foyer s'engage à corriger tout impact négatif lié aux informations confidentielles des clients et des utilisateurs finaux. Il est important pour le Groupe Foyer que les clients et les utilisateurs finaux comprennent comment leurs données confidentielles sont traitées et qu'ils aient le contrôle de leurs données en exerçant leurs droits. Cela comprend des politiques de confidentialité claires et compréhensibles et des canaux de contact faciles à utiliser. Les principes de fonctionnement sont suivis de la même manière pour tous les clients et utilisateurs finaux. Des mesures correctives sont prises conformément aux principes de fonctionnement.

Le Groupe Foyer fournit des canaux de contact par lesquels les parties peuvent faire part de

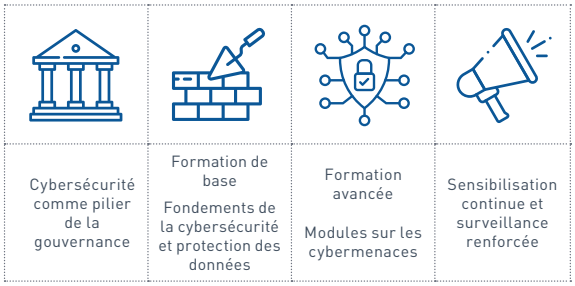
leurs préoccupations et s'assurer que leurs préoccupations sont traitées de manière appropriée. En cas de violation de données, le Groupe Foyer contacte chaque utilisateur final personnellement et l'informe comme l'exige le Règlement général sur la protection des données.

4.3.4. Actions relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux

La cybersécurité constitue un pilier central de la gouvernance interne et un élément clé pour garantir la protection des données, la continuité des activités et la confiance des clients. Elle s'appuie sur un dispositif structuré combinant formation, sensibilisation et surveillance continue.

Le Groupe a mis en place de nombreuses actions visant à renforcer la sécurité de l'information et à protéger les données des clients.

Les actions pour assurer la protection des données des clients :



Cybersécurité comme pilier de la gouvernance
La cybersécurité demeure un élément essentiel du cadre de gouvernance interne et constitue le premier pilier du programme de formation obligatoire (pilier 1). En complément des politiques et procédures rigoureuses présentées précédemment, l'ensemble des employés des entités au Luxembourg et en Belgique doivent suivre cette formation afin de garantir un niveau homogène de sensibilisation et de protection au sein du Groupe.

Formation de base : fondements de la cybersécurité et protection des données
Dans le cadre de ce dispositif, les employés suivent un module dédié aux fondements de la cybersécurité et à la protection des données personnelles. Cette formation introductive permet d'acquérir les connaissances essentielles pour comprendre les enjeux, les responsabilités et les bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information.

Formation avancée : modules sur les cybermenaces
En complément, les employés suivent également une formation spécifique portant sur les cybermenaces. Pour renforcer les compétences, une série de six modules de 30 minutes a été diffusée en 2024, suivie de 6 modules supplémentaires en 2025. Ces contenus permettent d'approfondir la compréhension des risques émergents et des comportements à adopter face aux menaces numériques.

Sensibilisation continue et surveillance renforcée
Des articles dédiés à la cybersécurité ainsi que des formations complémentaires sont régulièrement mis en avant sur l'intranet afin de renforcer la sensibilisation des employés. En complément de ces deux piliers essentiels pour préserver la confidentialité des clients et utilisateurs finaux, le Groupe Foyer veille à ce que ses systèmes d'information soient en permanence surveillés et protégés, un élément indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble. Des mises à jour régulières sur les vulnérabilités identifiées sont également diffusées afin d'informer le personnel, de renforcer la vigilance collective et de permettre une gestion proactive des risques.

Un engagement continu pour un environnement numérique sécurisé
Cette approche continue et structurée témoigne de l'engagement à maintenir un environnement numérique sécurisé et à promouvoir une culture forte de cybersécurité au sein du Groupe. Elle contribue à renforcer la résilience collective et à garantir une protection durable des données et des systèmes.

5. G1 : GOUVERNANCE

5.1. Revue des impacts, risques et opportunités de gouvernance en 2025

Une gouvernance solide est essentielle pour permettre à l'entreprise d'identifier, d'évaluer et de gérer ses impacts, risques et opportunités matériels, et pour garantir que ces sujets soient traités de manière cohérente, transparente et responsable.

À la suite de la revue des chaînes de valeur et de l'analyse des impacts, risques et opportunités menée conjointement par la gestion des risques et le département RSE, les risques liés à la gouvernance sont restés stables. Les risques proches du seuil ont été réévalués sans franchissement de celui-ci.

Pour comprendre le processus suivi pour sélectionner les impacts, risques et opportunités : voir ESRS 2 section 1.6.3. Il est important de noter que ces éléments sont présentés bruts, c'est à dire sans tenir compte des mesures déjà en place pour atténuer les impacts ou réduire les risques.

Le risque matériel sur la gouvernance du Groupe Foyer

- Le principal risque demeure les sanctions en cas de non-respect de conduite des affaires.

Les impacts négatif potentiels matériels sur la gouvernance du Groupe Foyer

- Perte de confiance et dégradation de la qualité de service en cas de manquement à l'éthique des affaires.

Pour prévenir ce risque et impact, l'entreprise s'appuie sur une culture forte fondée sur les valeurs du Groupe Foyer et sur un dispositif robuste de politiques et de procédures couvrant notamment la lutte contre la fraude et la corruption, la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, ainsi que le dispositif d'alerte interne *Whistleblowing*.

5.2. Culture du Groupe Foyer et politiques en matière de conduite des affaires

CULTURE DU GROUPE FOYER

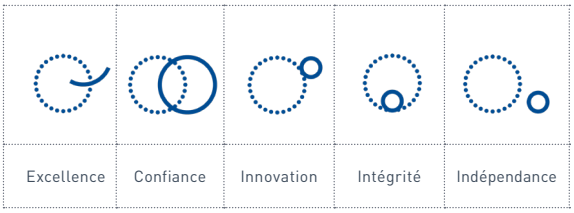
Le Groupe Foyer promeut une culture d'entreprise responsable et éthique, soutenue par une Charte de gouvernance qui encadre l'ensemble des pratiques de Direction, de contrôle et de supervision. Cette Charte définit le cadre de fonctionnement du Groupe et traduit sa volonté d'assurer une croissance durable au bénéfice des assurés, des collaborateurs, des actionnaires et de la société. Le dispositif de gouvernance vise à garantir une gestion prudente, efficace et conforme aux exigences réglementaires luxembourgeoises et européennes, en complément des obligations légales et statutaires applicables à Foyer S.A. et à ses filiales.

La Charte s'applique à l'ensemble des entités du périmètre consolidé et à tous les organes dirigeants, fonctions clés et collaborateurs impliqués dans la conduite et le contrôle des activités. Elle assure cohérence stratégique et opérationnelle tout en respectant la diversité des structures et métiers du Groupe.

La gouvernance du Groupe repose sur quatre piliers essentiels et 5 valeurs d'entreprise :

- Responsabilité : qui engage chaque organe et dirigeant à agir dans l'intérêt à long terme du Groupe et de ses clients.
- Transparence : assurée par une communication claire et régulière entre les instances de décision, les régulateurs et les parties prenantes.
- Compétence : soutenue par une sélection rigoureuse, une formation continue et une évaluation périodique des administrateurs et dirigeants.
- Équilibre des pouvoirs : garanti par la séparation des fonctions de Direction, de contrôle et de supervision.

Les valeurs d'entreprise du Groupe Foyer :



Ces valeurs, inscrites dans la Charte de gouvernance et présentées sur le site web du Groupe, sont continuellement mises en avant dès l'intégration des nouveaux collaborateurs, notamment à travers le Règlement d'ordre intérieur.

CONDUITE DES AFFAIRES

La bonne conduite des affaires est encadrée par l'établissement, le respect et la mise en œuvre de règles, de processus et de comportements qui garantissent une gestion responsable, éthique et conforme aux exigences réglementaires. Cette approche structurée permet au Groupe Foyer d'assurer l'intégrité de ses activités, de prévenir les risques de non conformité et de renforcer la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes.

L'élaboration, l'application et la mise à jour régulière de politiques et de procédures assurent une conduite éthique dans toutes les relations entretenues par les entités du Groupe.

Ces politiques sont supervisées par le département Compliance, sous la responsabilité du Directeur Juridique, font l'objet de révisions périodiques avant validation par le Comité Exécutif du Groupe et s'appliquent à l'ensemble des entités du Groupe Foyer, à l'exception de CapitalatWork S.A. et Dynamic Vectors S.A. Toutes les politiques sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs via le portail intranet.

Conformément aux exigences réglementaires applicables à son activité, CapitalatWork S.A. dispose de ses propres politiques et procédures, élaborées et mises à jour de manière autonome afin de répondre aux obligations légales spécifiques qui lui incombent.

Politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe Foyer intègre pleinement les principes de Responsabilité Sociale et Environnementale. Des objectifs communs sont fixés aux Directeurs du Comité Exécutif du Groupe en cohérence avec les orientations stratégiques transversales définies par le Conseil d'administration de Foyer S.A. dans le Plan d'Entreprise. Ces objectifs peuvent être de court terme (annuels) ou de long terme (3 à 5 ans), et sont adaptés et pondérés selon les différentes entités et lignes de métier du Groupe. La part de rémunération liée à ces objectifs est variable, reflétant l'engagement du Groupe Foyer à aligner la performance managériale avec ses priorités stratégiques et responsables.

Deux politiques distinctes encadrent la rémunération au sein du Groupe : une politique spécifique au Groupe et une autre dédiée à CapitalatWork S.A. Chacune est conçue pour répondre aux exigences réglementaires applicables à son entité, tout en respectant les principes communs du Groupe en matière de gouvernance et de conduite responsable des affaires.

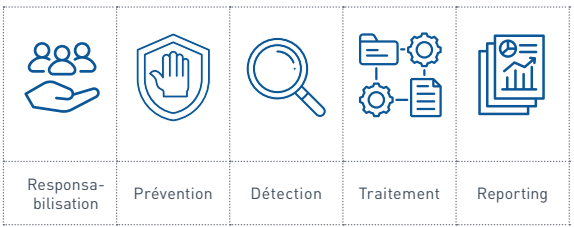
Les politiques de rémunération ont été approuvée par le Conseil d'administration de Foyer S.A. en 2025.

5.3. Prévention et détection de la corruption ou des pots-de-vin

LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LA CORRUPTION

Le Groupe Foyer considère la prévention et la détection de la fraude et de la corruption comme une priorité absolue. Dans le cadre de son dispositif de gouvernance interne, le Groupe a mis en place un système robuste, formalisé dans une politique anti fraude et anti corruption articulée autour de cinq étapes.

Les piliers fondamentaux de la politique anti-fraude et anti-corruption :



Ce dispositif repose sur trois lignes de contrôle : l'ensemble des employés, le département Compliance dans chaque entité du Groupe et l'audit interne.

En complément, le Groupe dispose d'une cellule spécialisée dans la détection de la fraude externe, chargée d'identifier, d'analyser et de traiter les tentatives de fraude provenant de l'extérieur.

Formations obligatoires pour l'ensemble du personnel

En 2025, une nouvelle formation dédiée à la prévention de la fraude a été introduite. D'une durée de 45 minutes, elle constitue un module obligatoire de pilier 1, c'est à dire le niveau de priorité le plus élevé dans notre approche de formation. À ce titre, elle doit être suivie par l'ensemble des collaborateurs internes du Groupe basés au Luxembourg ainsi que par les membres des organes d'administration et de Direction.

Cette formation est également obligatoire pour les agents de Foyer Assurances S.A., qui sont pleinement intégrés dans le dispositif de sensibilisation et de maîtrise des risques de fraude.

Cette formation aborde la fraude sous ses aspects généraux mais également ses aspects ciblés de façon que chaque département, ligne de métier et service puissent identifier les risques de fraude et de corruption propres à son activité. Les objectifs de la formation sont :

- Connaitre les principaux faits et les définitions ;
- Comprendre le mécanisme de la fraude ;
- Repérer une fraude ;
- Réduire les risques de fraude.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le Groupe Foyer respecte la règlementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Les dispositifs sont formalisés dans une politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme applicable au niveau du Groupe, et sont déclinés par chaque entité concernée, via des procédures propres et des process opérationnels appropriés (p.ex. procédure stricte de connaissance et d'acceptation de la clientèle, identification et gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme, contrôle interne et de coopération avec les autorités).

La lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme fait l'objet de multiples formations à l'attention de tous les collaborateurs des entités concernées, avec une remise à niveau exigée chaque année. La formation vise à :

- Comprendre les principaux concepts, obligations légales et définitions liés à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ;
- Identifier les mécanismes et typologies courantes de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme ;
- Détecter les signaux d'alerte et situations à risque ;
- Réduire les risques de non conformité en adoptant les bons réflexes et en appliquant les procédures internes.

Ces formations sont toutes disponibles sur le portail intranet du Groupe Foyer et sont obligatoires. Elles peuvent aussi être dispensées en présentiel. Le département Formation du Groupe veille à ce que chaque personne concernée suive effectivement et fructueusement ces formations.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE OU WHISTLEBLOWING

Les employés du Groupe Foyer sont encouragés à signaler toute irrégularité, abus ou acte contraire aux valeurs du Groupe. La procédure de lanceur d'alerte ou *Whistleblowing* garantit que ces signalements s'effectuent dans un cadre sécurisé, confidentiel et respectueux des droits de toutes les parties prenantes.

Au Luxembourg, la protection des lanceurs d'alerte est régie par la loi du 16 mai 2023, transposant la

Directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union. Le Groupe Foyer applique strictement ces exigences, en garantissant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte ainsi qu'une protection totale contre toute forme de représailles (cf. S1 Protection contre les représailles). Ce dispositif assure un environnement sûr pour signaler tout comportement inapproprié ou non conforme. En 2025, aucun cas de *Whistleblowing* n'a été identifié au sein du Groupe Foyer.

Le Groupe Foyer a élaboré ce rapport en veillant à respecter les principes de présentation fidèle, équilibrée et transparente des informations. Depuis la publication de son premier rapport CSRD en 2025, le Groupe a fait évoluer et approfondi son dispositif de reporting afin de mieux refléter la réalité de ses activités, de ses engagements et des progrès réalisés.

Cette démarche d'amélioration se poursuivra au fil des prochaines années, avec l'ambition de renforcer encore la qualité, la précision et la pertinence des informations mises à disposition de ses parties prenantes.


Foyer