



Rapport Extra Financier 2022



Sommaire

Mot du Président	2
Modèle d'affaires de Maghrebica	3
Historique de Maghrebica	4
Chiffres clés de Maghrebica	4
Notre démarche RSE	5
Nos enjeux et actions	6
Notre mission d'employeur responsable	13
Notre Politique d'Investissements Responsables et Durables	14
Nos indicateurs clés de performance	15

Mot du Président



Nous vivons dans une époque marquée par une prise de conscience accrue, et de plus en plus partagée, des défis environnementaux et sociétaux qui s'imposent à nous, collectivement. De fait, nous constatons aujourd'hui, avec un sentiment d'urgence, l'impact croissant et dévastateur des limites et des excès de modèles dépassés et trop souvent autocentrés et court-termistes. Maghrebria a depuis plusieurs années pris conscience que son développement ne pouvait et ne devait s'envisager que de façon durable, en plein accord avec les valeurs de son groupe d'appartenance, UFI GROUP, qui a posé en 2009 la première pierre de sa démarche de responsabilité sociétale en tant que signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Cela nous a conduit à acter avec nos parties prenantes que nos performances ne s'appréciaient plus uniquement en termes de réalisations commerciales et financières, mais devaient aussi appréhender notre impact sur notre écosystème sociétal et environnemental.

Ce premier rapport RSE est l'occasion de dresser un premier bilan, de faire le point sur notre démarche. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Nous avons bénéficié d'un accompagnement expert afin de nous aider à structurer notre approche, pour progresser plus efficacement sur la voie de l'action. Nous avons pu ainsi définir les enjeux sur lesquels nous souhaitons nous concentrer collectivement. Certains étaient déjà pleinement inscrits dans notre ADN : ainsi, notre positionnement ambitieux et leader en micro-assurance répond pleinement à notre enjeu sociétal d'inclusion financière ; de même, la promotion d'une santé pour tous était une évidence au regard des innovations et des investissements réalisés au fil des ans sur cette gamme de couvertures. Sur la base de ces enjeux, nous avons établi et déployé nos premiers plans d'action et initié des approches pour mesurer plus précisément notre impact sociétal et environnemental. Nous intégrons ainsi les principes RSE au cœur de nos processus et de nos mécanismes de prise de décision.

Ce rapport est donc le reflet de notre engagement à agir et communiquer sur notre démarche RSE, de façon transparente et en nous prémunissant des effets de posture. Sans doute reste-t-il encore beaucoup à faire et aurons-nous, nous en sommes conscients, à être plus ambitieux dans nos objectifs et dans nos actions. J'ai pour cela toute confiance dans la mobilisation de nos équipes et de l'ensemble de nos parties prenantes, toutes résolues à progresser et à intégrer les objectifs de développement durable dans la conduite de l'ensemble de nos activités.

Nabil ESSASSI
Président

Modèle d'affaires de Maghrebica

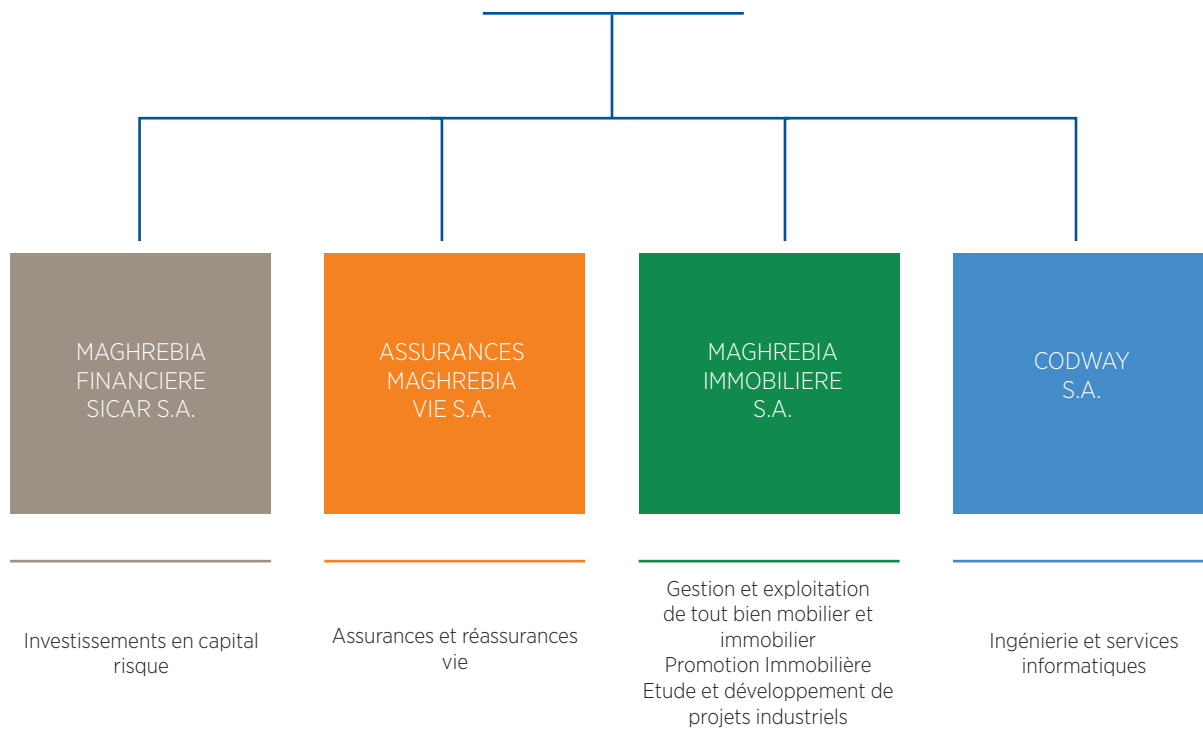
Maghrebica, faisant partie d'UFI GROUP, est le troisième Groupe d'assurances de la place en termes de parts de marché. Depuis sa création en 1973 par M. Abdelaziz ESSASSI, Maghrebica a su structurer ses activités et développer une offre complète de produits adaptés aux risques des particuliers et des entreprises.

Aujourd'hui, le groupe Maghrebica est composé de cinq sociétés autour des pôles stratégiques de l'assurance IARD, de l'assurance vie, de la finance, de l'immobilier et des services.



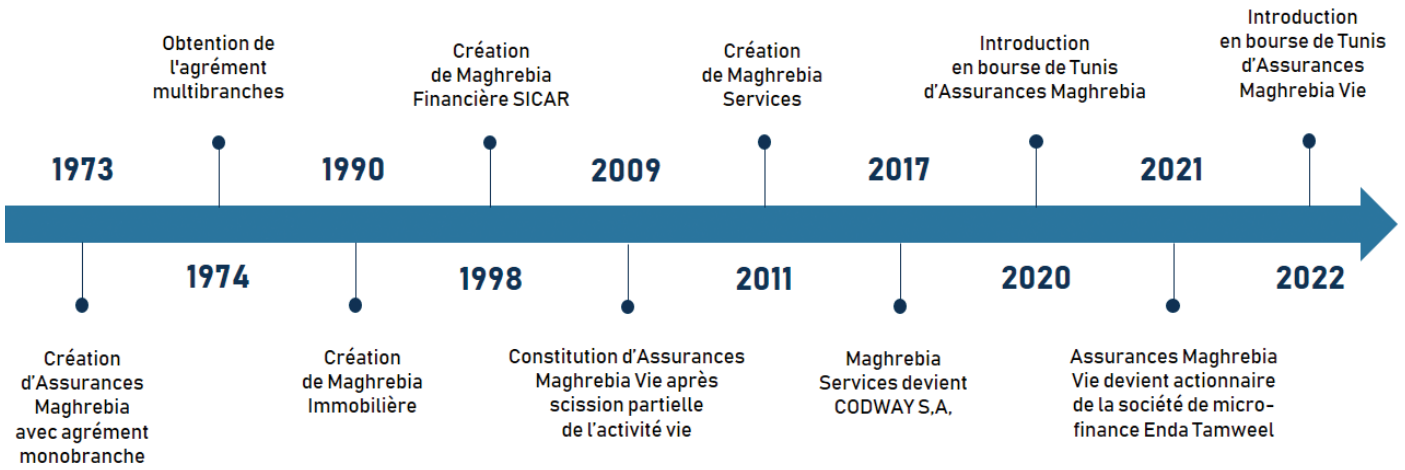
Assurances Maghrebica S.A. Société Mère

Assurances et réassurances
non vie



Historique de Maghrebria

50 ans d'histoire et d'évolution



Célébration des 50 ans de Maghrebria par son personnel



Chiffres clés de Maghrebria

Chiffre d'affaires consolidé : 329 263 KTND

Employés : 319

Clients en Tunisie : 807 561

Points de vente sur tout le territoire : 105

Notre démarche RSE

Consciente de son rôle important dans le système socio-économique de notre pays, Maghrebria a pris la décision d'intégrer un programme pilote développé par le Centre International des Technologies de l'Environnement de Tunis, le CITET (relevant du Ministère de l'Environnement).

Ce programme, finalisé en octobre 2022, avait pour objectif la mise en place d'une démarche RSE au sein de Maghrebria, selon les standards définis par la norme ISO 26000, norme internationale qui régit l'application de la RSE au sein des entreprises. En effet, face à l'importance des enjeux et souhaitant bénéficier des compétences en la matière, Maghrebria s'est fait accompagner par des experts RSE afin de définir et de cadrer sa stratégie RSE, et d'optimiser ainsi son impact sur les plans social, sociétal et environnemental dans une logique d'amélioration continue.

Programme d'accompagnement à la mise en place d'une démarche RSE

Ce programme nous a permis, dans un premier temps, de retenir 8 enjeux RSE qui s'inscrivent en cohérence avec les 4 axes définis par UFI GROUP, avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) inscrits au Pacte Mondial des Nations Unies, et avec les 7 questions centrales propres à la norme ISO 26000.



Les 7 questions centrales de la norme ISO 26000

Dans un second temps, un diagnostic a été opéré et des échanges organisés avec les équipes et responsables des diverses entités. Cette phase a permis l'établissement d'un premier plan d'actions concrètes. La désignation d'un Comité de Pilotage RSE et d'Ambassadeurs RSE au sein des différentes structures a par ailleurs permis de suivre ses réalisations et sa mise à jour au fil des propositions remontées.

Atelier d'accompagnement du personnel Maghrebria par le CITET et Key Consulting dans le cadre du projet de mise en place de la démarche RSE



Le plan d'actions initial constitué s'articule naturellement autour des 8 enjeux que nous avons retenus, en identifiant les parties prenantes impliquées, ainsi que les risques et opportunités associés. Un guide explicatif a par ailleurs été élaboré à l'attention de nos parties prenantes, et les équipes de Maghrebria ont été formées et sensibilisées à notre démarche RSE.

Nos enjeux et actions



Matrice de correspondance entre les 4 axes stratégiques RSE d'UFI GROUP, les 8 enjeux RSE de Maghrebria, les ODD et les 7 questions centrales de la norme ISO 26000

Axes Stratégiques UFI GROUP	Enjeux RSE Maghrebria	Objectifs de Développement Durable	Questions ISO 26000
1- Axe sociétal <ul style="list-style-type: none"> - Garantir le respect des autres - Contribuer au développement des territoires - Offrir une expérience client de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - L'Inclusion et l'Éducation Financière - La Promotion d'une Santé pour tous - Le Support Durable aux Clients B to B 	ODD1 – Pas de pauvreté ODD3 – Bonne santé et Bien-être ODD4 – Education de qualité ODD17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Droits de l'Homme - Communautés et développement local - Questions relatives aux consommateurs
2- Axe social <ul style="list-style-type: none"> - Attirer les talents - Développer la qualité de vie au travail - Valoriser notre capital humain 	<ul style="list-style-type: none"> - La Promotion de la Diversité 	ODD5 – Egalité entre les sexes ODD8 – Travail décent et croissance économique ODD10 – Inégalités réduites ODD17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Droits de l'Homme - Relations et conditions de travail
3- Axe environnemental <ul style="list-style-type: none"> - Gérer durablement les ressources naturelles - Stimuler l'innovation et l'économie circulaire - Adopter une politique d'achats responsables 	<ul style="list-style-type: none"> - La Promotion de l'Assurance Responsable - La Digitalisation au service de la RSE 	ODD9 – Industrie, innovation et infrastructure ODD11 – Villes et communautés durables ODD12 – Consommation et production responsables ODD13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ODD17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Environnement - Questions relatives aux consommateurs
4- Axe éthique et gouvernance <ul style="list-style-type: none"> - Agir en conformité avec les lois et réglementations - Promouvoir nos valeurs et notre culture d'intégrité - Entretenir une relation de confiance mutuelle avec toutes nos parties intéressées 	<ul style="list-style-type: none"> - La Gouvernance et la pratique de l'Éthique - La Protection des Données 	ODD8 – Travail décent et croissance économique ODD10 – Inégalités réduites ODD16 – Paix, justice et institutions efficaces ODD17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernance de l'Organisation - Droits de l'Homme - Relation et conditions de travail - Loyauté des pratiques

La Promotion d'une Santé pour tous

Dans un contexte socio-économique post-Covid et une situation climatique dont les conséquences néfastes sur la santé deviennent de plus en plus évidentes, Maghrebria a retenu la Santé pour tous comme l'un des enjeux majeurs de sa vision RSE, tant pour son personnel que pour le citoyen.

A cet égard, il est important de préciser que Maghrebria retient la définition large du terme « Santé », telle qu'établie par l'Organisation Mondiale de la Santé : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

De ce fait, Maghrebria, dans un objectif de Promotion de la Santé pour tous, a pris diverses initiatives à destination du grand public, des salariés et des assurés.

Parmi ces événements, le «Lung Cancer Run : 1000 pas contre le cancer des poumons» a donné l'occasion à certains de nos collaborateurs de renouer avec la marche et la course à pieds.

Maghrebria travaille également en étroite collaboration avec l'AMC (l'Association des Malades du Cancer) et l'ARFORGHE (l'Association des Responsables de Formation et de Gestion Humaine dans les Entreprises) sur ces sujets de santé. A titre d'exemples, nous avons réalisé avec l'AMC une journée de sensibilisation et de dépistage et organisé avec l'ARFORGHE un café RH autour de la thématique «La santé de vos collaborateurs, un levier RH pour les motiver et les fidéliser».

Dans le prolongement de cette dernière thématique, nous avons réaménagé nos espaces de travail collaboratifs et sensibilisé nos équipes sur l'ergonomie au travail et la gestion du stress.

De même, nous animons cette thématique de la «Santé pour Tous» auprès de nos Assurés. En termes d'information et de sensibilisation, nous mettons à leur disposition des informations relatives à la santé, accessibles depuis leur «espace Assuré» : fiches d'information et de prévention sur le stress, l'obésité, le tabac, le diabète et autres maladies métaboliques, les cancers, les phénomènes d'addictions (notamment pour les adolescents), etc...

Nous avons mis en place un programme Maternité pour accompagner nos Assurées pendant cette période importante : elles reçoivent ainsi un «Welcome Pack Maternité» avec des conseils pratiques pour mieux appréhender leur grossesse, l'accouchement et les premières semaines avec leurs enfants. Par ailleurs, notre équipe médicale les aide et les oriente vers les meilleurs établissements de santé.

Enfin, nous offrons à nos Assurés en Santé Internationale la prise en charge annuelle d'un bilan de santé général, ce qui permet une détection plus précoce, et donc une meilleure prise en charge, de toute maladie grave.



Parrainage de la journée Lung Cancer Run



Le Support Durable aux Clients B to B

Maghrebria contribue à la préservation du tissu économique en mettant en place les couvertures adéquates contre les différents risques. A cet effet, nous procédons à des visites sur sites avant la finalisation des contrats d'assurances et transmettons les recommandations nécessaires à nos clients potentiels. Egalement, dans le cadre de leur programme de visites auprès de nos clients, nos ingénieurs assurent un service de conseil en matière de gestion des risques et de prévention et protection contre l'incendie.

En outre, des actions de sensibilisation sur la nécessité d'actualiser des capitaux assurés sont organisées tout au long de l'année.

L'Inclusion et l'Éducation Financière

Maghrebria facilite l'accès à des solutions financières adaptées aux populations

non bancarisées et particulièrement vulnérables. C'est à ce titre que Maghrebria occupe aujourd'hui la position de leader sur le marché tunisien de la Micro-Assurance.

Dans ce cadre, nous soutenons le secteur de la Micro-finance en contribuant au financement des Institutions de Micro-Finance (IMF). Nous avons aussi conçu une gamme de solutions de Micro-Assurance pour protéger les Micro-Entrepreneurs contre les risques auxquels ils sont exposés.

Ainsi, Maghrebria est fière d'avoir à ce jour près de 400 000 Clients assurés Micro-Entrepreneurs et de contribuer ainsi à la concrétisation de leurs projets.

Dans le prolongement de l'accompagnement de ces populations de Micro-Entrepreneurs, nous organisons chaque année une journée pour la promotion des produits de l'artisanat de femmes tunisiennes artisanes pour les aider à promouvoir leur activité et leur savoir-faire.

Participation aux journées ENDA-Preneur et sensibilisation sur l'importance de la couverture assurantielle



Crédit photos : Enda Tamweel

La Promotion de la Diversité

Maghrebias s'engage à promouvoir la Diversité et à garantir un climat de travail basé sur la bienveillance, le respect et la tolérance.

A titre d'exemple, Maghrebias accueille des stagiaires et collaborateurs de toutes nationalités et profils divers, ainsi que des salariés en situation de handicap.

Evènement de lancement TWOBO : Maghrebias récompensée par un Trophée Gender Index 2022



Crédit photo : BVMT

La parité Hommes/Femmes est aussi un point d'attention particulièrement important, tant en termes d'égalité de traitement salarial que de représentation dans les instances de direction.

Ainsi, en 2022, une égalité de rémunération est globalement constatée entre Collaborateurs et Collaboratrices. De même, les Femmes représentent au 31/12/2022, 58% des membres du Comité de Direction de Maghrebias et 36,4% des Administrateurs ou Représentants siégeant aux Conseils d'Administration des sociétés du Groupe Maghrebias.

Maghrebias à ce titre été récompensée par le Trophée TWOBO (Tunisian Women On Board Observatory) Gender Index 2022.

La Digitalisation au service de la RSE

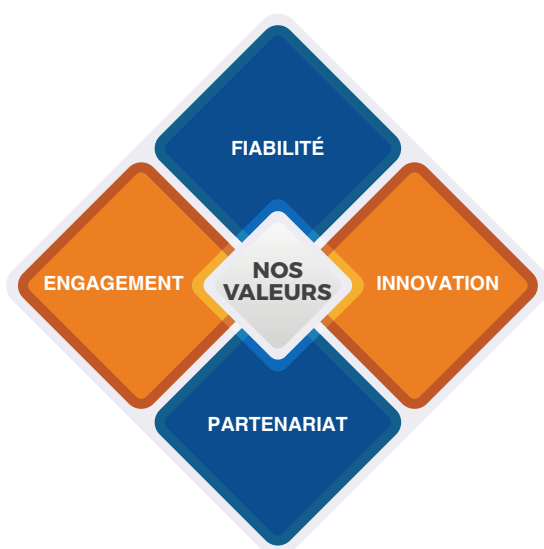
Dans le cadre de notre engagement en faveur de la durabilité environnementale, nous avons poursuivi en 2022 nos efforts de digitalisation qui permettent des réductions de consommation de papier, cartouches d'encre et d'énergie et conséquemment des réductions des émissions et des déchets sans oublier l'amélioration de la qualité du parcours client.

Nous avons ainsi procédé à la mise en ligne de nouveaux services digitaux tels que la souscription de produits d'assurance, le bulletin de soins électronique ou encore le suivi des sinistres matériels automobiles par le client et par l'ensemble des acteurs impliqués dans la vie du sinistre automobile.

Nous avons aussi avancé sur la digitalisation de nos processus de gestion en interne, tels que la production de contrats automobiles, la gestion des indemnités matérielles automobiles et le déploiement de notre système de Gestion Electronique de Documents (GED).

La Gouvernance et la pratique de l'Éthique

Maghrebria s'engage à faire vivre les valeurs FIPE (Fiabilité, Innovation, Partenariat et Engagement) de l'entreprise et à appliquer les standards les plus exigeants en termes de gouvernance et de promotion de valeurs éthiques et de conduite irréprochable auprès de ses employés et de ses parties prenantes.



A ce titre, l'entrée en bourse de la société Assurances Maghrebria Vie en décembre 2022, qui fait suite à l'entrée en bourse de la société Assurances Maghrebria en 2020, assure une transparence financière exemplaire auprès des Actionnaires, Investisseurs, Clients, Assurés et autres parties prenantes.

Les instances de supervision des sociétés Assurances Maghrebria et Assurances Maghrebria Vie comprennent des Administrateurs indépendants et prévoient la tenue régulière de Conseils d'Administration et l'organisation des Comités mandatés par le Conseil d'Administration (Comité d'Audit, Comité de Nomination et de Rémunération, Comité des Risques). Par ailleurs, les fonctions de Directeur Général et Président du Conseil

d'Administration sont séparées pour chacune des sociétés.

Enfin, Maghrebria promeut un code d'éthique auprès de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, ainsi que des politiques dédiées à la conduite saine des affaires.

La Protection des Données

Maghrebria recueille et traite des données personnelles dans le cadre de la gestion courante de ses activités. Ces données sont confidentielles et nous nous engageons à les traiter, à les protéger et à garantir leur intégrité et leur traitement dans le respect des réglementations des droits des personnes à la vie privée (Loi n° 2004-63 du 27 juillet 2004). Notre Data Protection Officer et notre Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information, tous deux directement rattachés au Directeur Général, sont les garants du bon traitement de ces données.

Des sensibilisations régulières aux règles de sécurité, de confidentialité et de protection des données personnelles sont organisées auprès du personnel, ainsi que des campagnes de simulations de «phishing».

Maghrebria a également établi et publié sa politique de confidentialité et de sécurité des données à caractère personnel.

La Promotion de l'Assurance Responsable

En tant qu'assureur responsable, Maghrebias s'est toujours engagée à se conformer aux lois et règlements en vigueur et à assurer un traitement loyal et bienveillant aux demandes de ses assurés.

A ce titre, nous avons mis en place un Centre de Relation Client pour optimiser notre qualité de service et pris des initiatives afin de réduire les délais de règlement des sinistres matériels Automobile. Le taux de règlement de sinistres matériels dans un délai inférieur à 10 jours a, en effet, doublé en 2022.

Maghrebias a aussi développé des conditions d'assurance préférentielles pour l'assurance des voitures électriques et hybrides et les habitations ayant opté pour des énergies propres comme les installations photovoltaïques.

Enfin, Maghrebias multiplie les initiatives citoyennes sur un registre très large d'interventions, parmi lesquelles :

- ▶ La participation au financement de campagnes de sécurité routière ;
- ▶ La participation au projet «Arije El Medina» qui a pour objectif de préserver le patrimoine inestimable de la Médina de Sfax ;
- ▶ Le don de matériel informatique à l'Association Rose de l'Espoir ;
- ▶ L'accompagnement du système éducatif par le financement de travaux d'aménagement de divers établissements scolaires ;
- ▶ L'accueil de 40 stagiaires en 2022 ;
- ▶ La contribution au financement de l'économie nationale.

Nos actions ont été couronnées du Trophée de la meilleure entreprise RSE dans le secteur des assurances, au titre de l'exercice 2022, récompense qui nous encourage à redoubler d'efforts.

Tunisia RSE Awards 2022 : Remise du Trophée de la meilleure entreprise dans le secteur des assurances à Maghrebias



Notre mission d'employeur responsable

L'ambition de Maghrebica est d'être l'Employeur de référence par l'accompagnement de ses ressources humaines vers l'excellence.

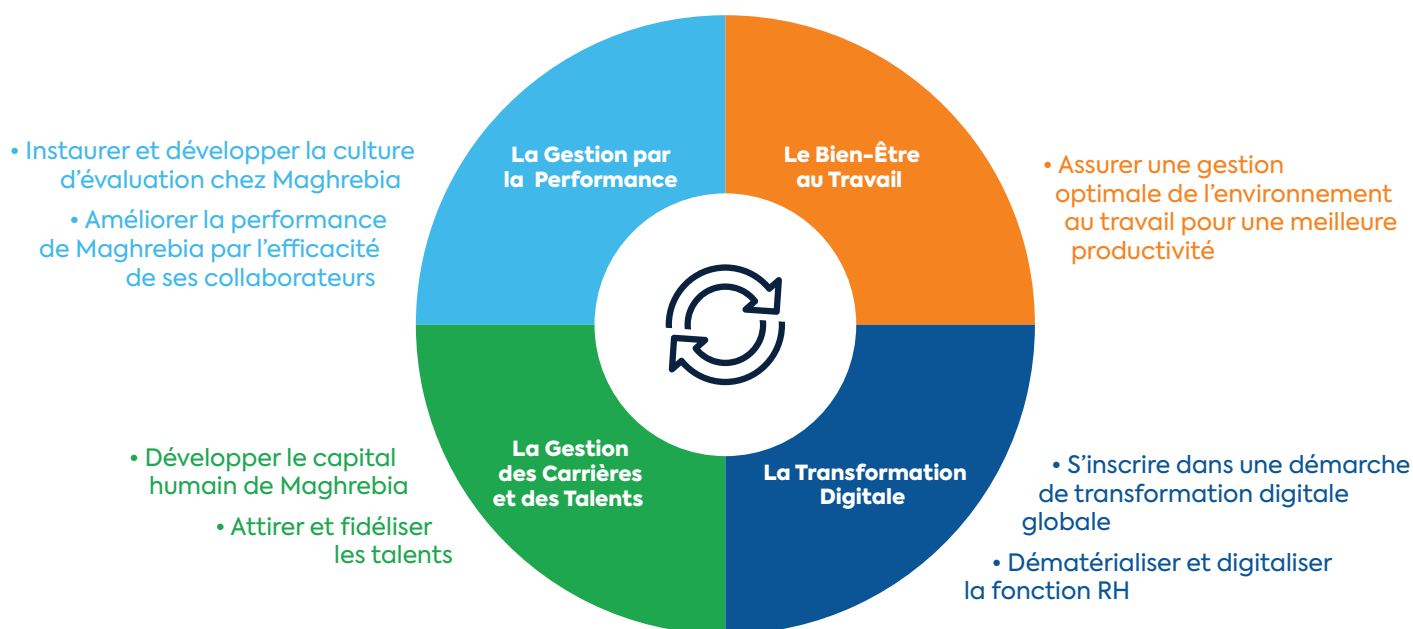
Nos actions répondent aux principaux objectifs suivants :

- ▶ L'instauration d'une organisation agile favorisant la proximité et la souplesse des structures pour faire face aux enjeux du changement ;
- ▶ Le développement d'une organisation centrée sur l'Innovation et la transformation digitale par l'accompagnement des collaborateurs dans les nouveaux paradigmes numériques ;

- ▶ L'entretien d'un environnement favorisant l'esprit créatif des équipes ;
- ▶ L'adoption d'une organisation axée sur la mesure de la performance et la motivation des collaborateurs pour l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise ;
- ▶ La réorganisation de la fonction Ressources Humaines en mettant l'expérience collaborateur au centre de son modèle.

Par ailleurs, notre politique RH s'articule autour de nos 4 axes stratégiques RH qui puisent leurs fondements dans les valeurs de Maghrebica.

Nos axes stratégiques RH



Attraction et Fidélisation des talents

Conscients de notre rôle pour le développement des compétences de nos employés et l'attraction de talents, nous offrons aux étudiants dans certaines disciplines des programmes de parrainage.

Nous favorisons également la montée en compétences de nos cadres en leur permettant d'accéder à des parcours diplômants sur des cursus de niveaux EMBA, Licence et Mastère.

Santé et Sécurité au travail

En vue de favoriser le bien-être au travail et limiter l'absentéisme, nous avons mis en place un programme annuel pour le Bien-être au Travail (amélioration continue des conditions de travail, renouvellement et réaménagement des espaces de travail...).

Dans ce cadre, nous avons procédé à une étude ergonomique des postes de travail et à un diagnostic des conditions de travail.

En prévention de certains risques liés à la santé et sécurité au travail, nous avons organisé, pour nos salariés, des séances de sensibilisation autour de thèmes tels que la gestion du stress au travail et les règles de travail sur écran.

De même, en collaboration avec le groupement de santé et de sécurité au travail, nous avons procédé à des visites médicales spécifiques (ophtalmologie, cardiologie et oto-rhino-laryngologie).

En outre, Maghrebria a obtenu en 2022, lors de la 8ème édition des HR AWARDS organisée par l'ARFORGHE, la 3ème place du concours des meilleures pratiques en matière de gestion et de développement des ressources humaines, après avoir gagné

lors de la 7ème édition de 2021 le prix du «Bien-Être au travail».

Maghrebria remporte le 3ème prix de la catégorie «meilleures pratiques RH» du HR Awards Tunisia 2022



Notre Politique d'Investissements Responsables et Durables

Maghrebria dispose d'un portefeuille de placements conséquent à moyen et long termes, et participe ainsi au financement de l'économie nationale. Conscients de l'impact de nos choix d'investissements, nous travaillons à l'intégration de critères RSE dans l'évaluation et la sélection des actifs financiers. Nous sommes en effet convaincus que les critères « extra-financiers » liés aux questions environnementales et sociales ne s'opposent pas aux critères financiers traditionnels, mais les complètent et participent sur le long terme à l'optimisation du couple Rendement/Risque. Au-delà de l'amélioration de la performance financière à long terme, cette approche nous permettra de renforcer notre impact sociétal et d'appuyer la conduite de nos enjeux RSE.

Nos indicateurs clés de performance

KPIs ESG 2022

	2022	Mesure	GRI	Commentaires
Environnement				
Consommation Énergétique				
La consommation énergétique totale	438 465 Kwh	E1.1	GRI 302-1	Donnée relative à la consommation électrique totale du siège social de Maghrebria
Intensité énergétique				
Ratio d'intensité énergétique de l'entreprise : la consommation énergétique absolue (numérateur) divisé par le paramètre spécifique de l'organisation (dénominateur)	1,38 Kwh/kDT de CA	E2.1	GRI 302-3	Donnée relative au siège social de Maghrebria (*)
Eau et effluent				
Volume total d'eau prélevé par source	1626,390 m3 soit 100% eau d'un tiers (SONEDE)	E4.1	GRI 303- Eau et Effluent 2018	*
Pourcentage et volume total d'eau recyclée et réutilisée	0%	E4.2		
Emission Gaz à Effet de Serres (GES)				
Les émissions directes de GES (Champ d'application 1) brutes en tonnes numériques d'équivalent CO2	2,3 tCO2	E5.1	GRI 305	*
Existence d'un plan d'action de réduction des émissions GES (Oui/Non)	Oui	E5.4		
Intensité des émissions GES				
Le ratio d'intensité des émissions de GES de l'entreprise	0,006 tCO2/KTD de CA	E6	GRI 305-4	*
Politique générale – Environnement				
Existence d'une politique environnementale formalisée signée par la direction (Oui/Non)	Oui Intégrée dans la politique RSE	E7.1	GRI 102	
Existence d'une politique spécifique de traitement de déchets et/ou de recyclage (Oui/Non)	Non	E7.2		
Politique générale – Changement climatique				
Existence d'une politique générale d'atténuation des risques liés aux changements climatiques	Non	E8	GRI 102	
Social				
Rémunération Hommes-Femmes				
Le ratio entre la rémunération moyenne des hommes et la rémunération moyenne des femmes et ce par catégorie professionnelle	Cadre : 103,6% Maîtrise : 100,4% Agent d'exécution : 102,8%	S1	GRI 405	
Emploi				
Répartition des effectifs par type de contrat (CDI, CDD, à plein temps, en temps partiel, en télétravail)	CDI : 92,11% CDD : 6,32% Autres types de contrats : 1,57% 100% à plein temps	S2.1	GRI 401 GRI 102-8	
Nombre de contrats d'insertion (apprentissage, par alternance, karama, sivp, ...) conclus dans l'année et pourcentage des contrats convertis en contrats CDI	Nb de contrats d'insertion : 46 Pourcentage contrats d'insertion convertis en contrats CDI : 1%	S2.2		
La rotation des effectifs par type de contrat (CDI, CDD, à plein temps, en temps partiel) d'une année à l'autre	CDI : 10,1% CDD : 1,6% Autres types de contrats : 0,55%	S2.3	GRI 401	100% de l'effectif de Maghrebria est à temps plein

	2022	Mesure	GRI	Commentaires
Diversité et Egalité des Chances				
Répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle	Hommes Femmes			
	Cadre : 20,8% 12,3%			
	Maîtrise : 17,6% 20,8%	S3	GRI - 405	
	Agent d'exécution : 12,9% 14,1%			
	Autres catégories professionnelles : 0,6,% 0,9%			
Totaux	51,9% 48,1%			
Lutte contre la discrimination				
Existence d'une charte ou d'une politique de la diversité et de non-discrimination (Oui/Non)	Oui Intégrée dans le code d'éthique	S4	GRI-103	
Santé-Sécurité au Travail (SST)				
Liste des types d'accidents de travail et de maladies professionnelles	0	S5.1		
Le taux d'accidents de travail (TAT), le taux de maladies professionnelles (TMP), le taux de journées de travail perdues (TJP), le taux d'absentéisme (TA) et les décès liés au travail pour tous les employés, avec une répartition par genre	TAT = 0 TMP = 0 TJP = 0 TA = 1,66%	S5.2	GRI 403-2	
Analyse des risques liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) et mise en place d'un plan d'atténuation des risques SST y compris les risques psychosociaux (Oui/Non)	Oui	S6	GRI 103	
Politique Générale SST				
L'existence d'une politique destinée à l'élimination (abolition) de toute forme de travail forcé et/ou des enfants (Oui/Non)	Oui Intégrée dans le code d'éthique	S7.1	GRI 409	
Si oui, est ce que cette politique est communiquée aux fournisseurs et aux clients (Oui/Non)?	Non	S7.2		
Droits de l'Homme				
L'existence d'une politique aux sein de l'entreprise relative au droits de l'Homme (Oui/ Non)	Intégrée dans le code éthique	S8.1	GRI-412	
Si Oui, est-ce que cette politique couvre les clients et les fournisseurs (Oui/ non)?	Non	S8.2		
Formation				
Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle	Cadre : 31 Maîtrise : 23 Agent d'exécution : 10	S9.1	GRI 404-2	
Nombre moyen d'heures de formation dédiées aux thèmes environnementaux et sociétaux.	55,5 heures/an	S9.2	GRI 404-2	
Communautés locales				
Liste des programmes de développement des communautés locales fondés sur leurs besoins	* Aménagement d'établissements scolaires			
	* Soutien de femmes artisanes de Sejnen en collaboration avec la fondation FACE			
	* Soutien de 40 enfants en situation de handicap avec l'Association AAHHM	S10.1	GRI 413	
	* Projet Arije El Médina * Aménagement des espaces verts dans le cadre du programme PPP			

	2022	Mesure	GRI	Commentaires
Gouvernance				
Diversité des organes de direction				
Le pourcentage de femmes au sein des instances de gouvernance et de direction de l'organisation.	43,47%	G1.1	GRI 405	Donnée relative à la société mère Assurances Maghreb
Le pourcentage des femmes au sein des comités du Conseil d'Administration	44,44%	G1.2		
L'indépendance du Conseil d'Administration				
La séparation entre les fonctions de Directeur Général et celle du président du Conseil d'Administration (oui/non)	Oui	G2.1	GRI 102	
Le pourcentage des administrateurs indépendants au sein du Conseil d'Administration	22%	G2.2		
Rémunération et Incitations – Organes de Direction				
La publication d'informations concernant les politiques de rémunération en vigueur de l'organe de direction (Oui/Non)	Oui	G3.1	GRI 102-35 GRI 102-36	
Prise en compte de critères de performance RSE dans la rémunération des cadres dirigeants (Oui/Non)	Non	G3.2		
Accords et Négociations Collectives				
Le pourcentage du nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective	100%	G4	GRI 102-41	
Evaluation Sociale et Environnementale des Fournisseurs				
Les systèmes utilisés pour analyser les fournisseurs à l'aide de critères sociaux et environnementaux et une liste des critères sociaux et environnementaux utilisés.	-	G5.2	GRI 414-1 GRI 308 GRI 102-9 (Chaîne d'approvisionnement)	Le système sera mis place d'ici 2023
Pourcentage des fournisseurs et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement analysés respectivement à l'aide de critères sociaux environnementaux et la liste de ces critères.	-	G5.3		
Ethique et intégrité et Lutte contre la corruption				
L'existence dans l'entreprise d'un code de bonne conduite et/ou de déontologie et/ou d'éthique (Oui/Non)	Oui Intégrée dans le code d'éthique et le Règlement Intérieur	G6.1	GRI 102-41 GRI 102-41	
L'existence dans l'entreprise d'une politique de lutte contre la corruption (Oui/Non)	Oui Intégrée dans le code d'éthique	G6.3		
Confidentialité des données				
L'existence dans l'entreprise d'une politique de confidentialité des données (oui/non)	Oui	G7	GRI 103 GRI 418	
Taux de départements internes ayant été concernés par une évaluation de conformité réglementaire.	45%	G8	GRI 307 GRI 419	

	2022	Mesure	GRI	Commentaires
Implication des parties prenantes				
Une liste des groupes de parties prenantes avec lesquelles l'entreprise a noué un dialogue	* Collaborateurs	G9.1	GRI 101 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44	
	* Syndicat, instances représentatives du personnel			
	* Groupement de santé et de sécurité au Travail (SST)			
	* Réseau			
	* Clients			
	* Actionnaires			
	* Administrateurs			
	* Autres parties prenantes			
Modalités et fréquence du dialogue par type et par groupe de parties prenantes	* Collaborateurs : Réunion bi-annuelle du CCE	G9.2		
	* Groupement SST : réunions trimestrielles			
	* Réseau : Rencontre annuelle et ateliers de travail			
	* Clients : visites de risques, enquête de satisfaction, centre de relation client (CRC)			
Questions et préoccupations clés soulevées dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation a répondu	* Actionnaires : annuelle lors des assemblées générales			
	* Administrateurs : réunions trimestrielles			
	* Syndicat : 3 accords sur la rémunération et la qualité de vie au travail * Comité SST : Plan d'action élaboré et mis en œuvre. * Des mesures ont été prises visant l'amélioration des processus de travail et de la situation des agents. * Clients: Rapports de visites de risques / Mise en place d'un CRC pour la centralisation des réclamations Client	G9.3		
Achats Responsables				
Part des achats auprès des startups ou initiatives en faveur des startups	Nombre de fournisseurs locaux : 99,6%	G10.1		
Part des achats auprès de TPE avec indication du pourcentage de coopérative et de toute entreprise de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire).		G10.2		
Délai contractuel de paiement des fournisseurs TPE/PME	<30 j			
Reporting ESG				
Publication d'un rapport RSE-DD (Oui/Non)	Oui - Faisant partie d'un rapport ESG consolidé UFI GROUP depuis 2013 Rapport spécifique à Maghreb à partir de 2022	G11		

