

# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2022



GRUPE  
D'ASSURANCE  
MUTUALISTE  
ENGAGÉ

Éditorial	03
<b>1 — Présentation du modèle d'affaires</b>	<b>06</b>
<b>2 — Notre ambition</b>	<b>08</b>
2.1 — Notre Impact Sociétal : la stratégie RSE de Covéa	09
2.2 — Gouvernance de l'engagement sociétal	10
2.3 — Analyse des principaux risques sociaux et environnementaux	10
<b>3 — Preuve en est : nos actions concrètes</b>	<b>12</b>
<b>3.1 — Entreprise responsable</b>	<b>13</b>
3.1.1 — Promouvoir l'égalité des chances pour une société plus inclusive	13
3.1.2 — Donner accès au savoir et le transmettre au plus grand nombre	17
3.1.3 — Participer à l'évolution socio-économique des territoires	17
3.1.4 — Maîtriser l'empreinte environnementale de notre activité	20
3.1.5 — Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires	22
3.1.6 — Garantir la sécurité des données et des systèmes d'information	26
<b>3.2 — Employeur responsable</b>	<b>28</b>
3.2.1 — Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés	28
3.2.2 — Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents	30
3.2.3 — Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	30
3.2.4 — Maintenir la qualité du dialogue social	33
<b>3.3 — Assureur responsable</b>	<b>34</b>
3.3.1 — Créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure	34
3.3.2 — Adapter nos offres, nos services et nos prestations d'indemnisation aux enjeux sociétaux et environnementaux	36
3.3.3 — Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention	39
<b>3.4 — Investisseur responsable</b>	<b>41</b>
3.4.1 — Intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la stratégie d'investissement	41
3.4.2 — Investir dans des placements immobiliers responsables	43
<b>3.5 — PartnerRe, la nouvelle entité de réassurance du Groupe</b>	<b>45</b>
<b>4 — Taxonomie européenne</b>	<b>48</b>
4.1 — Évaluation des investissements 2022 éligibles à la taxonomie	50
4.2 — Évaluation des primes d'assurance non-vie émises en 2022 et éligibles à la taxonomie	51



**THIERRY DEREZ**  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

En 2022, nous avons significativement avancé sur chacun des engagements de notre stratégie « Notre Impact Sociétal », à travers des actions concrètes, comme l'exige notre démarche « #PreuveEnEst ». Cette déclaration en est la meilleure démonstration.

En tant qu'assureur, investisseur, entreprise et employeur, nous avons poursuivi nos objectifs sur trois grands champs d'action : notre trajectoire bas carbone, l'égalité femmes-hommes et l'inclusion.

Ainsi, alors que les événements météorologiques d'ampleur ont mobilisé fortement nos équipes et nos réseaux pendant toute l'année 2022, nous avons atteint l'objectif annuel de réduction de 3 % des émissions de gaz à effet de serre fixé par notre trajectoire bas carbone sur nos activités d'exploitation.

En termes d'égalité entre les femmes et les hommes, nous sommes également en bonne voie pour atteindre nos objectifs à fin 2024. Selon le baromètre interne 2022, 69 % des collaborateurs considèrent que les enjeux de diversité sont intégrés au sein de l'entreprise. Enfin, en matière d'inclusion, nous avons franchi le cap symbolique des 6 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap. De nombreux partenariats et actions de mécénat nous ont également permis d'agir pour le bien-être des personnes en situation de handicap.

Point d'orgue de l'année, la création de la Fondation d'entreprise Covéa, qui donnera plus d'ampleur à nos actions de mécénat et amplifiera d'autant notre impact sociétal.

Fortement mobilisés tout au long de l'année, nous avons vu nos convictions encore renforcées par la crise actuelle et par les décisions prises lors de la COP27, qui en appellent à la responsabilité collective et individuelle de tous les acteurs économiques.

Cette déclaration s'inscrit dans ce contexte si particulier.

En tant que Groupe d'assurance mutualiste et engagé, conscients de notre responsabilité et de notre influence, nous sommes fiers d'accompagner la transition énergétique et sociale.

**Covéa est un groupe d'assurance mutualiste engagé qui gère des relations financières fortes et durables avec ses entreprises affiliées. Il a pour mission de veiller à leur pérennité et à leur développement.**

— La société faîtière du groupe Covéa est une SGAM (Société de Groupe d'Assurance Mutuelle). Parmi les entreprises affiliées à la SGAM Covéa, certaines sont actionnaires de Covéa Coopérations, société de réassurance de droit français, qui détient à son tour, directement ou indirectement, tout ou partie du capital des sociétés opérationnelles du Groupe.

Covéa Coopérations constitue ainsi la structure pivot entre les entreprises affiliées à la SGAM et les sociétés opérationnelles du Groupe.

**— En tant que SGAM, Covéa n'est pas assujéti à l'obligation de publication d'une déclaration de performance extra-financière. Seules quatre entités du Groupe publient une DPEF réglementaire : MAAF Assurances SA, MMA IARD SA, GMF Assurances et Fidélia Assistance. La présente déclaration a donc été réalisée volontairement sur le périmètre économique et social de consolidation du Groupe en France.**

— Par ailleurs, en 2022, le Groupe a renforcé sa présence sur le marché international de la réassurance par l'acquisition de PartnerRe. Les principaux éléments relatifs aux ambitions et actions RSE de cette nouvelle entité figurent dans une section dédiée de ce document. Une information plus exhaustive est accessible directement sur le [site web de PartnerRe](#).

## Social\*

### RESSOURCES HUMAINES



# 20 394

CDI + CDD  
hors contrats suspendus, alternants et contrats du  
groupement d'employeurs Covéa D

#### Statut

## 47,5 %

cadres

## 52,5 %

non-cadres

## 19 709

CDI (hors suspendus  
et hors alternants)

## 685

CDD

## 707

alternants

\* Périmètre de l'unité économique et sociale (UES)  
Covéa.

\*\* Pour l'immobilier d'exploitation, périmètre de  
l'unité économique et sociale (UES) Covéa.

\*\*\* Tonne équivalent CO<sub>2</sub>.

#### Diversité

## 13 394

femmes

## 7 000

hommes

## 54,6 %

taux de féminisation des cadres

## 60

collaborateurs en  
situation de handicap  
recrutés dans l'année

## 6,25 %

de collaborateurs  
en situation  
de handicap

#### Mouvements

## 1 613

embauches en CDI

## 1 340

départs de CDI  
(dont 495 départs  
à la retraite)

#### Âge et ancienneté

## 43,5 ans

d'âge moyen

## 15,1 ans

d'ancienneté  
moyenne

#### Formation

## 95,4 %

taux d'accès à la formation

## Environnement\*\*

### Déchets



## 743,4 tonnes

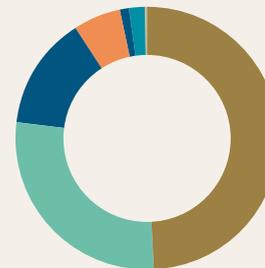
(papier, carton, déchet industriel banal)

### Consommation d'eau



## 116 450 m<sup>3</sup>

### BILAN CARBONE (SCOPES 1, 2 ET 3)



49,6 %  
Déplacements

1 %  
Fluides frigorigènes

27,8 %  
Immobilisations

1,9 %  
Fret

13,7 %  
Énergie

0,2 %  
Déchets

5,8 %  
Matériaux entrants

### Émissions en TeqCO<sub>2</sub>\*\*\*

Postes d'émissions	2022	2021	Variation 22/21
Déplacements	27 940	20 804	34,3 %
Immobilisations	15 641	15 655	-0,1 %
Énergie	7 706	8 616	-10,6 %
Matériaux entrants	3 255	3 307	-1,6 %
Fluides frigorigènes	608	368	65,5 %
Fret	1 048	956	9,6 %
Déchets	137	159	-13,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>56 335</b>	<b>49 865</b>	<b>13,0 %</b>

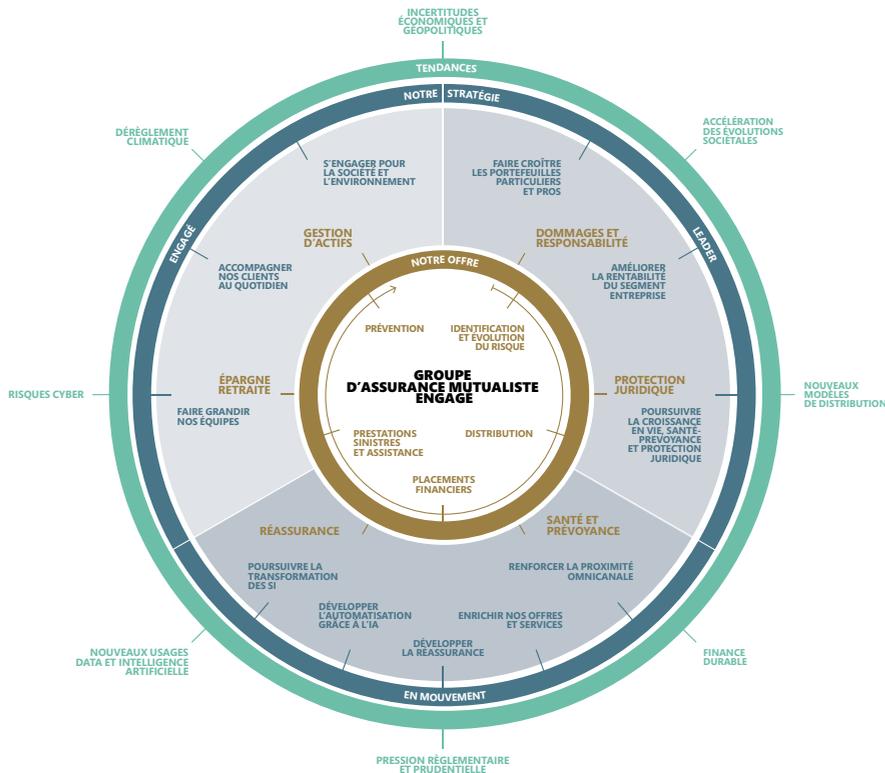


# 1. Présentation du modèle d'affaires

---

01

— En France, Covéa s'appuie principalement sur ses trois marques MAAF, MMA et GMF, pour proposer des produits d'assurance sur le marché des particuliers, des agents du service public, des professionnels et des entreprises. Il intervient dans le domaine des assurances de biens et de responsabilité, de santé et prévoyance, d'épargne et de retraite. Le Groupe gère également une activité d'acceptations<sup>1</sup> de réassurance, dont le développement se renforce avec l'acquisition, en juillet 2022, de PartnerRe, acteur de référence sur le marché mondial de la réassurance, doté d'un portefeuille diversifié. Cette opération marque, par ailleurs, une étape significative pour le groupe Covéa, puisqu'elle vient renforcer son positionnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur des métiers de gestion et de maîtrise des risques.



<sup>1</sup> Une acceptation désigne l'opération par laquelle un (ré)assureur accepte de couvrir un risque souscrit ou accepté par un assureur.

## Nos ressources

### Une assise financière solide

- 22,7 Mds € de primes acquises
- 104 Mds € de placements financiers (valeur de réalisation)
- 17,6 Mds € de fonds propres
- 226 % de solvabilité

### Des femmes et des hommes engagés\*

- 21 000 salariés
- 54,6% de femmes cadres
- 6,25 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap
- 707 alternants
- 20% de taux de transformation en CDI ou en CDD des contrats d'alternance de 2021
- 1 613 recrutements en CDI
- Réseaux des engagés avec la mission handicap, ambassadeurs RSE et ambassadrices Cov&elles

### Des expertises multiples

- 200 ans d'histoire mutualiste
- 4 marques complémentaires MAAF, MMA, GMF et PartnerRe
- 8 structures spécialisées, institution de prévoyance et mutuelles affiliées
- Partenaires, fournisseurs, fondations
- Modèles actuariels et bases de données
- Présence sur l'ensemble de la chaîne de valeur du risque
- Cesvi, centre de formation et de recherche technique dédié à l'automobile (dont Covéa est actionnaire)
- Modélisation des risques climatiques

### Une présence sur les territoires\*

- 2 411 points de vente MAAF, MMA et GMF
- Réseaux de distribution : salariés, agents généraux et courtiers
- 100 % des centres de relation client implantés en France
- 100 % des expertises assurantielles localisées en France avec un fort ancrage régional

\* Périmètre Assurance France hors APGIS, SMI et Le Finistère.

## Notre valeur partagée

896 M € de résultat net (part du Groupe)

### Salariés\*

- 95,4% de taux d'accès à la formation
- Index égalité femmes-hommes 91/100
- 1 110 collaborateurs ont évolué ou changé de fonction en 2022

### Clients et sociétaires\*

- 10,8M de véhicules assurés (y compris flottes)
- 8 M\*\* d'habitations assurées
- 3 M\*\*\* de bénéficiaires en santé individuelle et collective
- 4,2M de sinistres pris en charge dont 1,3M d'assistance
- Taux de satisfaction des clients de 8,7/10 à 8,9/10 selon les marques

### Société\*

- 40 entreprises rencontrées dans le cadre du dialogue actionnarial (ESG)
- 5 M € versés pour des actions de mécénat et de partenariats d'intérêt général
- 75,7 % de PME, TPE ou microentreprises parmi nos fournisseurs

### Territoires\*

- 3,3% des salariés du bassin d'emploi du Mans travaillent chez MMA
- 2,2% des salariés du bassin d'emploi de Chartres travaillent chez MMA
- 5,6% des salariés du bassin d'emploi de l'unité urbaine de Niort travaillent chez MAAF

### Environnement\*

- Réduction de 3 % des émissions de gaz à effet de serre (concernant le fonctionnement du Groupe) en accord avec l'engagement pris par Covéa
- 45 % du patrimoine tertiaire a déjà fait l'objet d'une certification environnementale
- 97 % des encours gérés ont fait l'objet d'une analyse ESG
- 5 Mds € d'investissements verts ou durables

\*\* Y compris Le Finistère.

\*\*\* Y compris APGIS et SMI.



## 2. Notre ambition

---

2.1	—	Notre Impact Sociétal : la stratégie RSE de Covéa	09
2.2	—	Gouvernance de l'engagement sociétal	10
2.3	—	Analyse des principaux risques sociaux et environnementaux	10

# 02

## 2.1 — Notre Impact Sociétal : la stratégie RSE de Covéa

Assureur de premier plan, dans la continuité de son métier qui est de protéger, Covéa se veut acteur de la transition sociétale et écologique et cherche à construire un modèle de croissance durable, qui bénéficie à ses parties prenantes habituelles, ses clients, ses collaborateurs et, au-delà, à la société au sens large.

Pour cela, Covéa s'est fixé une ambition : **accompagner chacun vers un monde de croissance durable.**

En ce sens, le Groupe développe ses responsabilités socles sur chacune de ses sphères d'activité et d'influence : d'entreprise, d'employeur, d'assureur et d'investisseur.

Pour aller plus loin, il a décidé d'étendre son action au-delà de son périmètre naturel de responsabilités, en se concentrant sur cinq champs où son action est légitime et son potentiel d'impact fort :

- **L'égalité des chances :** Covéa veut promouvoir une société plus inclusive, en menant des actions en faveur de la parité et de l'employabilité, en luttant contre toute forme de discrimination.
- **Les savoirs :** l'accès du plus grand nombre aux savoirs est complémentaire de l'enjeu d'égalité des chances. Le Groupe et ses marques développent des partenariats à vocation éducative et culturelle.

- **La prévention des risques :** elle fait partie intégrante du métier d'assureur. C'est un savoir-faire dont Covéa, assureur responsable, veut faire profiter ses clients et aussi l'ensemble de la société.

- **Les territoires et la proximité :** nous voulons encourager le dynamisme économique local pour concourir à réduire les fractures géographiques.

- **L'environnement – la transition écologique :** Covéa contribue à accélérer la transition vers un modèle de société plus durable, en réduisant son empreinte écologique, en favorisant l'investissement responsable et en sensibilisant ses clients et sociétaires.

Covéa s'est doté, en 2020, d'une nouvelle stratégie d'engagement sociétal, intitulée « Notre Impact Sociétal » (NIS). Celle-ci vise à créer un impact sociétal fort, inclusif et concret, matérialisé par une exigence et un discours de preuves, sous le sigle #PreuveEnEst.

Le Groupe intègre, au cœur même de son nouveau plan stratégique « Covéa 2024 - Grandir ensemble », ses ambitions en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, de soutien aux droits des femmes et de développement de sa trajectoire bas carbone ainsi que la création de la Fondation d'entreprise Covéa.

### Covéa certifié par EcoVadis

En 2022, pour la première fois, Covéa a souhaité faire certifier sa politique RSE par EcoVadis.

Avec une évaluation globale de 52 points sur 100, le Groupe a obtenu la médaille de bronze en récompense de sa performance RSE. Les résultats présentent un point fort sur les achats responsables ; ils sont équilibrés sur les 3 piliers environnement, éthique et social/droits de l'homme.

Covéa s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et entend ainsi augmenter son score dans les prochaines années.

La démarche d'impact sociétal implique toutes les entités françaises. Une vingtaine de projets, mobilisant près de 150 contributeurs internes dans 95 % des grandes directions du Groupe en France, ont ainsi été déployés en 2022 et ont permis de délivrer les premières preuves attendues.

À l'international, notre champ d'action s'est encore élargi en 2022 avec l'acquisition de PartnerRe, réassureur engagé à la fois sur la gestion des risques climatiques et la résilience des économies face au changement climatique, mais aussi sur l'inclusion et la diversité.

## 2.2 — Gouvernance de l'engagement sociétal

Le Comité stratégie RSE, au sein du Comité exécutif de Covéa, coordonne les orientations de la stratégie d'engagement sociétal. Il se réunit deux fois par an. Le Comité RSE agit, quant à lui, en tant qu'instance opérationnelle en charge des projets d'impact sociétal. Ces deux instances promeuvent et suivent la mise en œuvre de la stratégie et des principaux projets et relaient les décisions et les informations dans les équipes.

Le déploiement de la stratégie d'engagement sociétal bénéficie, par ailleurs, d'un haut niveau de sponsoring (Directeur général délégué), et de l'implication de 36 membres de la Direction au sein des comités de pilotage du programme « Notre Impact Sociétal ».

La Direction de l'Engagement sociétal, rattachée au Directeur général adjoint du Groupe, conduit les orientations stratégiques définies en Comité stratégie RSE. Elle tient également les membres des Conseils d'administration informés de l'avancée des engagements.

Au sein de cette direction, l'Agence de la transition sociétale et écologique pilote la démarche et mène des actions à caractère social, environnemental et sociétal pour l'ensemble des marques du Groupe, ou en complément d'actions menées en propre par les marques. Enfin, elle organise des actions auprès des plus de 21 000 collaborateurs de Covéa en France.

### L'Agence de la transition sociétale et écologique

L'Agence de la transition sociétale et écologique s'appuie sur les réseaux de correspondants géographiques et correspondants métiers, ainsi que sur des réseaux dédiés spécifiquement aux sujets du handicap et de l'égalité femmes-hommes, respectivement « le réseau des engagés » et les ambassadrices Cov&elles, soit 115 correspondants. Ceux-ci ont pour mission de relayer et de décliner la politique et les actions de Covéa sur les différents sites, au sein des différentes directions métiers.

Pour prendre en compte les nouveaux enjeux de durabilité et les nouvelles obligations en matière de reporting extra-financier, un Programme et un Comité Sponsor Durabilité ont été mis en place en 2022.

Le Comité stratégie RSE a laissé sa place, en janvier 2023, à un Comité sponsor « Notre Impact Sociétal » (NIS), avec un nombre de participants restreint aux dirigeants directement impliqués.

## 2.3 — Analyse des principaux risques sociaux et environnementaux

Covéa a identifié six principaux risques sociaux et environnementaux liés à son modèle d'affaires et à celui de ses filiales principales, en s'appuyant sur les référentiels de France Assureurs. Ces risques sont corrélés aux enjeux RSE du Groupe, définis au moyen d'une analyse de matérialité, et aux cartographies des risques internes. Ils ont fait l'objet d'une validation en Comité RSE.

### Risque de dégradation du climat social

La dégradation du climat social peut avoir plusieurs causes : l'absence ou les mauvaises conditions d'exercice du dialogue social, la non-prise en compte de la santé des collaborateurs et de leur qualité de vie au travail, l'absence de mesures pour garantir l'employabilité et la non-prise en compte de la diversité. La dégradation du climat social peut conduire à une baisse de la motivation des collaborateurs, à des difficultés à retenir les talents, à une baisse de la performance et à une dévaluation de l'image du Groupe.

### Risque cyber

Le risque cyber consiste à être exposé à une atteinte d'origine immatérielle à la disponibilité, la confidentialité, l'intégrité ou la traçabilité du système d'information.

L'application du règlement général sur la protection des données (RGPD) protège la vie privée de nos clients et de nos collaborateurs en assurant la sécurité et la confidentialité des données personnelles confiées.

### Risque de réputation

L'éthique des affaires et la gouvernance responsable sont des enjeux RSE clés pour Covéa. La lutte contre le risque de corruption et celle contre les risques sociaux et environnementaux liés au recours aux sous-traitants et fournisseurs correspondent à des obligations réglementaires. Leur non-respect fait courir un risque de sanction administrative ou judiciaire et peut entacher la réputation de Covéa à l'égard de ses parties prenantes internes et externes (collaborateurs et leurs représentants, clients, fournisseurs et sous-traitants, partenaires commerciaux, organismes de contrôle, organismes professionnels). La réputation du Groupe passe également par sa responsabilité vis-à-vis de son impact sur les territoires.

### Risque technique et commercial

Plusieurs facteurs pourraient entraîner une baisse de l'attractivité du Groupe : des offres et des services inadaptés aux besoins des clients (notamment ceux liés aux conséquences du changement climatique et aux évolutions sociétales), la mauvaise compréhension des contrats et des garanties ou le défaut dans l'exercice du devoir de conseil tout au long de la relation (souscription, prévention, sinistre).

### Risque ESG lié aux investissements

Une maîtrise insuffisante des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les investissements engendre des risques pour Covéa et ses parties prenantes : risque de réputation, financier ou réglementaire. La performance des investissements peut s'en trouver affectée. La *soft law* (juridicité discutée) et les réglementations se renforcent, appelant les investisseurs à accroître leur transparence sur la prise en compte des critères sociaux,

environnementaux et de gouvernance dans leurs processus d'investissement.

### Risque environnemental lié à notre activité

Les activités d'assurance et d'assistance ont un impact direct limité sur l'environnement. Il concerne principalement le fonctionnement interne, l'activité de gestionnaire de patrimoine immobilier et la politique d'investissement. Il se mesure à travers le bilan des émissions de gaz à effet de serre. Les principaux postes d'émissions sont liés à la détention et à l'utilisation des immeubles et des matériels nécessaires à l'exercice de l'activité ainsi qu'aux déplacements des salariés pour se rendre sur leurs lieux de travail ou pour assurer leurs missions.

Le métier d'assureur consiste à anticiper le risque et à gérer ses activités sur le long terme. Covéa et ses filiales exercent leurs activités en prenant en compte l'impact du changement climatique. Le Groupe offre à l'ensemble de ses clients, particuliers, professionnels et entreprises, des garanties adaptées au changement climatique et aux évolutions sociétales majeures.

Covéa déploie les politiques et suit la performance de ses plans d'action pour atténuer ou faire disparaître ces risques. Ces diligences sont intégrées au socle de responsabilités et aux cinq champs d'actions (voir la table de correspondance en fin de document).

*Compte tenu de la nature de l'activité décrite ou du fait de la non-cotation en bourse de la société, les autres catégories d'informations obligatoires ne constituent pas un risque pour les filiales du groupe Covéa, à savoir : la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, les actions en faveur du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, et la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives.*





## 3. Preuve en est : nos actions concrètes

<b>3.1</b>	— <b>Entreprise responsable</b>	<b>13</b>
3.1.1	— Promouvoir l'égalité des chances pour une société plus inclusive	13
3.1.2	— Donner accès au savoir et le transmettre au plus grand nombre	17
3.1.3	— Participer à l'évolution socio-économique des territoires	17
3.1.4	— Maîtriser l'empreinte environnementale de notre activité	20
3.1.5	— Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires	22
3.1.6	— Garantir la sécurité des données et des systèmes d'information	26
<b>3.2</b>	— <b>Employeur responsable</b>	<b>28</b>
3.2.1	— Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés	28
3.2.2	— Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents	30
3.2.3	— Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	30
3.2.4	— Maintenir la qualité du dialogue social	33
<b>3.3</b>	— <b>Assureur responsable</b>	<b>34</b>
3.3.1	— Créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure	34
3.3.2	— Adapter nos offres, nos services et nos prestations d'indemnisation aux enjeux sociétaux et environnementaux	36
3.3.3	— Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention	39
<b>3.4</b>	— <b>Investisseur responsable</b>	<b>41</b>
3.4.1	— Intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la stratégie d'investissement	41
3.4.2	— Investir dans des placements immobiliers responsables	43
<b>3.5</b>	— <b>PartnerRe, la nouvelle entité de réassurance du Groupe</b>	<b>45</b>

# 03

La démarche d'engagement sociétal du Groupe, « **accompagner chacun vers un monde de croissance durable** », concentrée sur ses cinq champs d'actions, irrigue pleinement nos réalisations en tant qu'entreprise, employeur, assureur et investisseur responsable.

Dans sa dimension d'entreprise responsable, Covéa développe des actions en faveur de l'égalité des chances et du partage des savoirs au plus grand nombre pour une société plus inclusive, et soutient par ailleurs le dynamisme des territoires. Être une entreprise responsable, c'est aussi veiller à maîtriser l'empreinte environnementale de son activité, promouvoir la RSE dans la pratique des affaires ou encore garantir la protection des données et des systèmes d'information.

La façon d'être de Covéa en tant qu'employeur responsable s'exprime par une attention forte à la santé et à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs, au développement de son capital humain, à la promotion de la diversité et au maintien du dialogue social.

Dans l'exercice de son métier d'assureur, Covéa veut créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure, développer des offres, des services, des prestations d'indemnisation qui répondent aux enjeux sociétaux et environnementaux, et agir pour prévenir les risques.

Enfin, Covéa, en tant qu'investisseur, s'est fixé deux priorités : intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à sa stratégie d'investissement et investir dans des placements immobiliers responsables.

## Nouveau Programme Durabilité

L'engagement des entreprises en matière de durabilité doit désormais s'inscrire dans un cadre réglementaire normatif, permettant une meilleure transparence et une meilleure comparabilité des actions engagées, notamment en matière de transition climatique.

Un nouveau format de reporting extra-financier verra le jour en 2025.

Le Groupe a donc lancé, en 2022, un nouveau Programme Durabilité visant à renforcer l'ensemble de ses dispositifs de pilotage ESG, afin de se conformer à ces nouvelles normes d'analyse et de communication extra-financière.



# 3.1 — Entreprise responsable

## 3.1.1 — Promouvoir l'égalité des chances pour une société plus inclusive

### 1 — Politique

Pour Covéa et ses marques, agir en faveur de la parité, de l'insertion professionnelle et de la lutte contre les discriminations est une conviction forte.

Faire progresser la cause des femmes dans le Groupe, par exemple, leur assurer la protection dont elles ont besoin dans la société, est l'une de nos priorités, bien inscrite dans l'origine de notre métier, mais c'est surtout un devoir envers la société. En employant 21 000 collaborateurs en France, dont plus de 60 % de femmes, Covéa place le sujet de l'égalité des chances au cœur de sa stratégie d'impact sociétal.

Le Groupe s'engage également en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, tant en interne que via ses actions de mécénat et ses partenariats.

C'est, en effet, à travers le mécénat et les partenariats que le Groupe étend son impact pour la diversité et l'égalité des chances, de manière à promouvoir une société plus inclusive.

Pour aller plus loin, Covéa s'est doté, fin 2022, d'une fondation d'entreprise.

## La Fondation d'entreprise Covéa

s'inscrit dans la continuité de la politique de mécénat menée de longue date par le Groupe et par ses marques MAAF, MMA et GMF.

À travers ses actions, preuves concrètes de l'engagement sociétal du Groupe, la Fondation donnera des moyens d'agir aux associations et fondations qui se mobilisent en faveur de trois causes :

- 1 Les droits des femmes : afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes, mais aussi de lutter contre toutes formes de violences faites aux femmes.
- 2 L'inclusion : pour soutenir les personnes en situation de handicap, mais aussi accompagner les personnes victimes de discrimination sociale ou en situation de vulnérabilité.
- 3 Les savoirs : en vue de s'impliquer dans des programmes de recherche, mais aussi de contribuer à la transmission des savoirs.

## 2 — Nos actions de mécénat et nos partenariats en faveur de l'égalité des chances et l'inclusion

### Faire progresser la cause des femmes

#### S'engager pour les droits des femmes avec la Fondation des Femmes

Depuis 2020, Covéa soutient la Fondation des Femmes, la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. En 2020, Covéa a réalisé dès le début du confinement un premier don pour faire face à l'urgence d'une protection contre les violences faites aux femmes.

#### Faciliter le parcours scolaire et professionnel des jeunes filles

Dans le cadre du partenariat avec l'association Capital Filles, 113 marraines collaboratrices de Covéa se sont portées volontaires pour l'année scolaire 2021-2022, dans 15 académies. Elles ont accompagné dans leur parcours scolaire et professionnel des jeunes lycéennes issues des quartiers populaires et des territoires ruraux.



## 400 000 euros pour la Fondation des Femmes

En 2022, un nouveau don de 400 000 euros a permis à la Fondation des Femmes de poursuivre ses actions, en finançant deux programmes.

- Le premier consiste à aider les associations dans le montage de projets tels que la création de « Maisons des Femmes » ou bien le développement de dispositifs d'écoute 7j/7, encore trop peu nombreux sur l'ensemble du territoire.
- Le second vise à sensibiliser davantage tous les publics, grâce, notamment, à la mise en place d'un observatoire sur les femmes ou encore à l'organisation d'un train-exposition itinérant, comme celui qui avait sillonné les principales villes de France au printemps 2022.

## Covéa à l'écoute

La même année, Covéa a également participé, avec la Fondation des Femmes et d'autres entreprises, à la co-construction d'un guide de prévention pour une meilleure prise en compte par les entreprises des violences conjugales. Ce guide sera diffusé à tous les collaborateurs impliqués dans l'accompagnement et la gestion des situations de harcèlement/violences faites aux femmes. L'entreprise est un lieu favorable à l'accueil de la parole des victimes, un intermédiaire légitime pour les orienter vers les professionnels qui pourront leur apporter l'écoute et le soutien juridique ou social dont elles ont besoin.

## Accompagner tous les publics vers l'emploi

### Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés avec NQT

Partenaire de l'association « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) depuis 2015, le Groupe s'engage pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de quartiers ou de milieux défavorisés. Engagés à mettre leur expérience professionnelle et leur réseau au service de l'insertion professionnelle de leurs filleuls, en 2021, les parrains et marraines de Covéa se sont mobilisés pour répondre à la forte demande des jeunes.

- 134 parrains et marraines Covéa ont accompagné 119 jeunes.
- 48 % des jeunes accompagnés en 2022 ont trouvé un poste ou une formation à l'issue du parrainage.

### Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes via des partenariats avec des écoles

Dans le cadre de son engagement sociétal auprès du public des jeunes, Covéa a signé plusieurs partenariats auprès d'écoles : l'Université Paris-Dauphine, l'EFREI et La Web School Factory.

De nombreux événements ont eu lieu, tout au long de l'année, pour favoriser les rencontres entre les étudiants et les managers ou collaborateurs du Groupe occupant les professions correspondant aux filières pédagogiques de ces écoles. À travers ces partenariats, Covéa mène une politique volontariste pour insérer les jeunes dans la vie professionnelle.

## Mieux accompagner le handicap

Les marques MMA et MAAF ont créé deux fondations agissant sur le champ du handicap et de l'inclusion.

Sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation MMA Solidarité accompagne des projets d'intérêt collectif visant à promouvoir les capacités, le bien-être, l'épanouissement et l'inclusion sociale de personnes en situation de handicap, et prioritairement de jeunes victimes d'accident.

La Fondation MAAF a pour vocation d'accompagner et de financer des projets innovants pour améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap. Elle soutient des actions de communication et de sensibilisation au handicap, participe au financement d'études et de recherches médicales et aide au développement de prototypes d'appareillage, d'actions culturelles et de projets d'intégration.

### Fondation MMA Solidarité

En 2022, la Fondation MMA Solidarité a contribué à 72 nouveaux projets pour un montant de 579 650 euros. Depuis sa création en 1983, elle a accompagné plus de 2 500 projets qui ont aidé plus de 25 000 personnes en situation de handicap.

### Fondation MAAF

La Fondation MAAF a lancé en 2022 son troisième appel à projets dans le cadre de son engagement pluriannuel (2019-2023) sur la problématique de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap. Depuis sa création en 1998, elle a accompagné plus de 100 projets et a versé plus de 2 millions d'euros de subventions.

### Partenariat avec la Fédération Française Handisport : l'inclusion par la pratique sportive

En 2022, Covéa a signé un partenariat d'envergure avec la Fédération Française Handisport (FFH) autour du programme « Parcours jeunes handisport », qui permet aux jeunes en situation de handicap de gagner en confiance et en estime de soi. Ce partenariat s'inscrit dans l'engagement du Groupe en matière d'égalité des chances et d'inclusion, un axe fort de son plan stratégique 2024, et un champ d'action clé de sa fondation d'entreprise.

Avec ce programme, Covéa contribue à l'insertion sociale des jeunes en situation de handicap par le sport. Pour le Groupe, ce partenariat représente également l'opportunité d'embaucher des talents en situation de handicap : jeunes en alternance, sportifs de haut niveau en activité ou en reconversion (CDD, CDI, contrat d'image). Il permet, en outre, de sensibiliser les collaborateurs au handicap, à travers des messages et témoignages portés par des athlètes, ou en leur offrant la possibilité de s'impliquer activement, à titre personnel, dans des actions de bénévolat lors de compétitions ou d'événements spécifiques organisés par la FFH.



- Près de 1 400 collaborateurs ont fréquenté des animations FFH sur les 6 grands sites du Groupe (Niort, Chartres, Le Mans, Levallois, Paris et Strasbourg).
- 2 séminaires de sensibilisation se sont tenus avec l'intervention de sportifs de haut niveau (séminaire Direction du Marketing et de la Communication MAAF, séminaire Direction de l'indemnisation corporels).
- 4 athlètes de haut niveau handisport ont été intégrés au Groupe en 2022 (3 athlètes en contrat d'image pour MMA et 1 embauché en CDI par GMF).

Covéa est « Grand Mécène » de la Fédération Française Handisport.

#### **Partenariat avec My Human Kit, pour co-créer des solutions adaptées avec l'aide de personnes en situation de handicap**

En 2022, Covéa a signé un partenariat avec My Human Kit, une association dont l'objet est de fabriquer collectivement des aides techniques par, avec et pour les personnes concernées par le handicap. Cette approche permet de valoriser les capacités d'adaptation et l'inventivité de ces personnes, tout en élaborant avec elles des solutions qui répondent spécifiquement à leurs besoins.

Covéa apporte son soutien en participant au fonctionnement et au développement du projet associatif ainsi qu'à l'animation des lieux et des espaces de rencontre et de fabrication, pour et avec les personnes en situation de handicap. Le Groupe contribue à la promotion de ce modèle en France et à l'international en animant le 1<sup>er</sup> réseau de fablabs<sup>1</sup> dédiés à la fabrication d'aides techniques aux handicaps, les « Humanlabs », et en participant à la mise en place de prototypes d'aides techniques partagés en open source. Il va également contribuer à l'organisation de deux événements de type Fabrikarium sur la période 2022-2024. Au service du bien commun, ces événements pourront impliquer des collaborateurs du groupe Covéa.

### 1<sup>re</sup> rencontre internationale des Humanlabs

En 2022, la 1<sup>re</sup> rencontre internationale des Humanlabs s'est tenue à Rennes.

**Trois jours de « Fabrikarium » ont réuni, du 17 au 20 octobre, 60 personnes réparties en 6 équipes autour de 6 projets, avec des solutions open source.**

Six collaborateurs de Covéa étaient présents pour mettre à disposition leurs compétences et leurs savoir-faire.

Pendant trois jours, les équipes participantes, guidées par l'expertise des personnes handicapées sur leur besoin, ont imaginé et confectionné 6 solutions différentes, en mêlant créativité, fabrication numérique et intelligence collective.

<sup>1</sup> Fablab : atelier mettant à la disposition du public des outils de fabrication d'objets assistée par ordinateur.

#### **Parcs nationaux de France**

En 2021, GMF, les Parcs nationaux de France et l'Office français de la biodiversité (OFB) ont renouvelé leur partenariat de mécénat pour une durée de 3 ans sur le thème « La nature en partage ». L'accès à la nature et à sa connaissance pour tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap, la préservation de la biodiversité et la prévention des risques guident les projets développés sur ces 3 années.

Depuis le début du partenariat en 2008 avec les Parcs nationaux de France, GMF a soutenu près de **136 actions, dont 16 nouveaux projets en 2022**, tels que :

- la mise en accessibilité du centre de documentation du Parc national des Cévennes à Genolhac (Gard) pour les personnes à mobilité réduite, les malvoyants et les non-voyants ;
- le soutien à une mission scientifique pluridisciplinaire pour inventorier la biodiversité inexplorée au Mont Belvédère de la Haute Camopi au Parc amazonien de Guyane ;
- la prévention des risques liés aux événements climatiques au Parc national des Écrins, en soutenant les travaux de reconstruction et d'adaptation de la passerelle du Glacier Noir (Hautes-Alpes).

### 3.1.2 — Donner accès au savoir et le transmettre au plus grand nombre

#### 1 — Politique

Covéa et ses marques sont partenaires de projets culturels, intellectuels ou éducatifs. En inscrivant les savoirs comme l'un des champs d'action de sa stratégie d'impact sociétal, le Groupe donne un signal fort à ses partenaires. Il affirme ainsi vouloir renforcer ses actions de mécénat, ses partenariats et ses projets éducatifs et culturels auprès des populations vulnérables pour la valeur sociale qu'ils créent. Les savoirs constituent également l'un des trois domaines d'action de la Fondation d'entreprise Covéa.

#### 2 — Actions de l'année et résultats

##### Soutien au Festival Atmosphères

En 2022, Covéa a renouvelé, pour la 5<sup>e</sup> année consécutive, son partenariat de mécénat avec le festival Atmosphères, qui allie cinéma, culture et science pour mobiliser le public en faveur du développement durable. L'engagement du Groupe s'illustre à travers des actions de sensibilisation de ses collaborateurs et son soutien au festival. À cette occasion, notre réseau de 60 collaborateurs « ambassadeurs RSE » a été mobilisé, dans le cadre de la « Journée entreprise » sur le thème « Grandir ensemble avec le Festival Atmosphères », pour suivre le programme du festival.

##### Mécénat auprès de la Comédie-Française

Rendre le théâtre accessible au plus grand nombre est une mission fondamentale pour la Comédie-Française. Le groupe Covéa est convaincu, lui aussi, du rôle primordial de l'éducation et de la culture dans le maintien du lien social, dans la transmission des savoirs et dans le progrès des valeurs humanistes.



Covéa, en 2022, a soutenu deux programmes mis en place par la Comédie-Française :

- ➔ Le premier vise à ouvrir le théâtre à ceux qui en sont éloignés. Près de 900 spectateurs en situation de handicap et 4 000 spectateurs en situation précaire ont ainsi pu découvrir le premier théâtre de France.
- ➔ Le second consiste à aller à la rencontre de ceux qui ne peuvent pas venir au théâtre. Ainsi, près de 2 300 bénéficiaires ont eu accès à la diffusion de spectacles dans les établissements pénitentiaires.

### 3.1.3 — Participer à l'évolution socio-économique des territoires

Nous sommes un acteur de la dynamisation des territoires par notre taille et grâce à notre implantation géographique. Nos nombreux sites de production et nos agences se répartissent sur l'ensemble du territoire national, y compris ultra-marin. Nos territoires sont des centres urbains de toutes tailles, des zones périurbaines, parfois sensibles, des campagnes dynamiques, souvent proches des littoraux, et des campagnes fragiles où l'accès aux soins et aux services est raréfié.

#### 1 — Politique

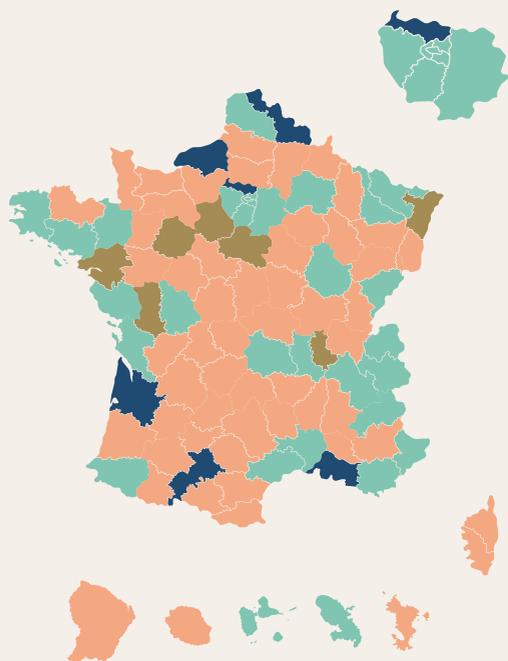
Nos marques ont un rôle important à jouer pour réduire les fractures géographiques. Actrices de service local, elles sont aussi un maillon du nécessaire lien social. Elles stimulent la vie économique sur leurs territoires, en partenariat avec les prestataires et les réparateurs impliqués dans la chaîne de l'assistance et de l'indemnisation des sinistres. Elles soutiennent les start-up et les entreprises innovantes et impulsent des solutions nouvelles pour répondre aux enjeux émergents de l'assurance. Elles sont également partenaires d'institutions œuvrant pour le dynamisme économique local, comme les chambres de commerce, les chambres des métiers ou encore les administrations.

#### Notre présence sur le territoire

##### Implantation de nos sites centraux

Par son implantation, le groupe Covéa participe à l'évolution socio-économique des territoires. Il assure la proximité auprès de ses clients grâce au maillage territorial de ses marques. Il agit sur les bassins d'emploi de ses principaux sites et soutient les entreprises locales par l'action de ses fondations et de ses incubateurs.

## NOTRE IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE EN FRANCE



### Nombre de collaborateurs



### Impact sur les bassins d'emploi

En 2019 (derniers chiffres INSEE)

- ➔ 3,3 % des salariés du bassin d'emploi du Mans travaillent chez MMA<sup>3</sup>.
- ➔ 2,2 % des salariés du bassin d'emploi de Chartres travaillent chez MMA.
- ➔ 5,6 % des salariés du bassin d'emploi de l'unité urbaine de Niort travaillent chez MAAF<sup>4</sup>.

### Maillage territorial

Les marques de Covéa (MAAF, MMA et GMF) assurent la proximité auprès de leurs clients grâce au maillage territorial de leurs 2 409 points de vente.

## 2 — Actions de l'année et résultats

Covéa poursuit sa dynamique au sein des écosystèmes numériques régionaux. Le Groupe a pour objectif d'accroître sa proximité avec les start-up qui innovent dans le digital, en particulier dans l'AssurTech.

MAAF et, à travers elle, le groupe Covéa sont membres de French Assurtech, un dispositif d'innovation dont l'ambition est d'impulser de nouvelles solutions pour l'assurance de demain. Les objectifs de French Assurtech sont notamment d'œuvrer à l'accélération des start-up de l'insurtech, de favoriser le partage d'expérience et la coopération entre les acteurs mutualistes. French Assurtech contribue également au développement du numérique sur le territoire niortais.

MMA est membre fondateur et partenaire au quotidien de l'association Le Mans Tech depuis 2017, avec pour objectif de faire du Mans la capitale internationale de l'innovation dans les mobilités. Le Mans Tech a été thématisée #Cleantech

#Mobility lors de la labellisation internationale attribuée par la French Tech, initiative de l'État destinée à placer la France parmi les grandes startup-nations. L'association réunit au niveau local les grands groupes, les collectivités, les écoles et bien sûr des start-up, pour fédérer un écosystème manœuvre des nouvelles mobilités.

## MAAF, membre de French Assurtech

En tant que membre de French Assurtech depuis 5 ans, MAAF a :

- accompagné les start-up comme Testamento<sup>1</sup>, Bifröst<sup>2</sup>, Zei<sup>3</sup>, à travers des travaux d'étude, de conception et de commercialisation des produits et services. En 2022, la start-up Dotaki expérimente avec les équipes digitales le moyen d'optimiser les parcours digitaux pour nos clients et prospects.
- conclu des partenariats business, avec Testamento et AfterData.

<sup>1</sup> Testamento, conçu avec des notaires et avocats, propose de l'information relative au testament et à la transmission, ainsi que des outils de rédaction de documents juridiques permettant de sécuriser le patrimoine de chacun.

<sup>2</sup> Bifröst propose une plateforme digitale qui permet de simplifier le transfert de risques entre assureurs et réassureurs.

<sup>3</sup> Zei est une plateforme digitale permettant aux entreprises d'améliorer leur démarche d'impact environnemental et social, et de valoriser auprès de leurs parties prenantes pour accélérer le ROI de la RSE.

<sup>3</sup> Périmètre groupe MMA = base sociale (N-3) Chartres ou Le Mans / nombre de salariés sur les bassins d'emplois de Chartres ou Le Mans (derniers chiffres INSEE N-3).

<sup>4</sup> Périmètre groupe MAAF = base sociale (N-3) Niort / nombre de salariés sur les bassins d'emplois de l'unité urbaine de Niort (derniers chiffres INSEE N-3).

## Salon international X-Mobility

Les 28 et 29 septembre dernier s'est tenue au stade Marie-Marvingt, au Mans, la quatrième édition du salon international X-Mobility, point d'orgue du programme annuel d'accompagnement de start-up X-Mobility Challenge organisé par Le Mans Tech. En 2022, dans le cadre de ce programme, MMA a échangé sur les opportunités offertes par les start-up :

- Mécaminute, qui propose un garage mobile conçu pour entretenir tous types de véhicules légers, en respectant les garanties constructeur. Entièrement fonctionnel, ce garage peut être installé partout (Orléans) ;
- MemoraCar, qui automatise la gestion de l'entretien de véhicule, pour un suivi en temps réel et un budget maîtrisé (Lille) ;
- SMT Performances, qui fabrique le traceur GPS Pégase. Il permet de protéger sa moto en cas de vol (Nantes).

Le Mans Tech travaille, par ailleurs, à un projet d'usine partagée pour les start-up de la mobilité, en lien avec un projet de programme international d'accélération animé par Plug&Play.

### La Fondation des Entrepreneurs du Futur

MMA a créé la Fondation d'entreprise des Entrepreneurs du Futur, qui a pour champ de réflexion et d'action la personne de

l'entrepreneur, sa forme physique et mentale, ainsi que les interactions que cette personne entretient avec son entreprise et son territoire face à toutes les mutations.

La Fondation se veut aussi un moteur des dynamiques entrepreneuriales engagées et responsables dans les territoires. Elle pousse au jeu collectif les entrepreneurs et leurs réseaux d'élus et d'associations, pour partager et mettre en œuvre des solutions innovantes, en partenariat avec les écosystèmes territoriaux.

En 2022, à travers ses partenariats, **la Fondation des Entrepreneurs du Futur a mené plusieurs actions :**

- l'étude annuelle sur l'état d'esprit et la santé physique et mentale des dirigeants ;
- le soutien de la publication du livre blanc sur la transmission d'entreprise (avec le Transmission Lab, dont la Fondation est mécène) et diverses animations sur ce même thème (trois ateliers sur le livre blanc, deux podcasts, une conférence scientifique AOM internationale, deux études avec For Talents et BPI France). Un second livre blanc doit paraître en fin d'année ;
- l'organisation de 34 événements dans les territoires dont :
  - la Tournée de la Grande Relance avec le Lab de BPI France (5 dates)<sup>5</sup> ;
  - la Tournée de l'Innovation et du développement international avec l'institut InnovENT-E (12 dates) ;
  - des soirées conférences à l'initiative de réseaux d'entrepreneurs (17 dates).

L'un des principaux domaines d'action de la Fondation est la production et la diffusion de contenus robustes, notamment des études, ainsi que l'organisation d'événements pour soutenir les entrepreneurs.

### Les journées solidaires

En 2022, Covéa a repris ses actions solidaires après la période du confinement. Ces journées sont destinées aux salariés du Groupe qui souhaitent consacrer une journée de congé pour aider une association proche de chez eux.

## 18 journées ont été organisées

entre septembre 2022 et janvier 2023, en partenariat avec Unis-Cité Solidarité Entreprises, à proximité des principaux sites de Covéa : Paris, Le Mans, Niort, Chartres, Tours, Strasbourg, Lyon, Nantes.

## 193 collaborateurs Covéa

ont donc participé à différentes animations au sein des associations partenaires, sur plusieurs thématiques en lien avec notre politique RSE : lutte contre l'exclusion, protection de l'environnement, handicap, lien intergénérationnel, hospitalier, recyclerie et égalité des chances.

<sup>5</sup> Tournée de la Grande Relance : cet événement a pour objectif d'accompagner les entrepreneurs dans la réussite de leur relance économique (conférences, mises en avant d'initiatives, tables rondes et témoignages inspirants).

### 3.1.4 — Maîtriser l’empreinte environnementale de notre activité

#### 1 — Politique

Covéa s’engage dans l’enjeu universel que représentent la défense de l’environnement et la transition écologique, en étant conscient des enjeux qui lui sont propres.

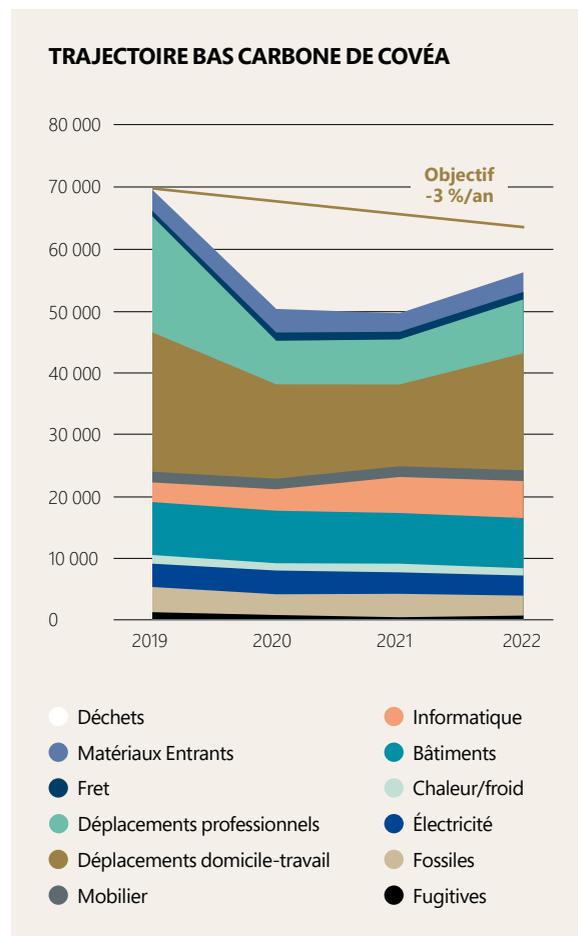
Le Groupe s’engage ainsi dans une croissance durable, avec pour objectif la réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre de 3 % par an sur son périmètre d’exploitation. La méthode *Science Based Targets* a permis d’identifier les sources d’émissions de Covéa liées à son activité d’exploitation et les leviers pour les diminuer. Une trajectoire a ensuite été établie pour réduire ces émissions. Cette « Trajectoire Bas Carbone » constitue le fil directeur du Groupe sur le sujet, avec 3 grands jalons alignés avec les objectifs mondiaux définis par les COP 21 et 26 : 2024, 2034 et 2050.

Cet objectif de baisse de nos émissions représente un enjeu stratégique pour Covéa, puisqu’il est inscrit dans le plan stratégique « Covéa 2024 - Grandir ensemble ». C’est également un défi collectif, car cet objectif est intégré dans le bonus annuel des dirigeants et dans l’accord d’intéressement.

L’impact carbone de Covéa est principalement lié aux déplacements des salariés ainsi qu’à la détention et à l’utilisation des immeubles et des matériels nécessaires à l’activité.

#### 2 — Actions de l’année et résultats

En 2022, Covéa a poursuivi son engagement pour réduire l’impact environnemental lié aux déplacements de ses collaborateurs, tant pour les trajets professionnels que pour les trajets domicile-travail.



Cela s’est traduit par l’augmentation significative de la part des véhicules à faible émission dans notre flotte de location longue durée et dans celle de nos directeurs. L’offre de location courte durée s’enrichit également de véhicules à faible émission.

Les navettes courriers en Île-de-France se font en véhicule électrique.

Le Groupe incite ses collaborateurs à utiliser des modes de transport plus respectueux de l’environnement, qui leur permettront, par ailleurs, de réduire le coût de leurs déplacements domicile-travail.

Covéa a, entre autres, mis en place un **forfait mobilités durables**, qui intègre une large gamme de transports éligibles et des plafonds élevés. Ce dispositif a fait l’objet d’un important plan de lancement et de sensibilisation des collaborateurs, notamment au moment de la Semaine européenne de la mobilité, avec l’appui du réseau de relais géographiques RSE Covéa.

Par ailleurs, Covéa a lancé une expérimentation pendant 2 mois sur trois sites centraux : un prêt destiné aux collaborateurs de 60 vélos à assistance électrique, en partenariat avec GoodWatt. Cette initiative a rencontré un vif intérêt de la part des collaborateurs. L’expérimentation se poursuivra donc l’an prochain.

Un appel d’offres a été lancé fin 2022 pour déployer, en 2023, une plateforme de covoiturage à destination des collaborateurs, afin de favoriser ce mode de transport pour les trajets domicile-travail. Le Groupe vient, en outre, de signer un contrat avec Automobile Club Formation pour former les collaborateurs aux risques routiers et à l’écoconduite.

Un plan pluriannuel a également été mis en place pour faire évoluer les infrastructures du Groupe de manière à favoriser les mobilités douces, notamment pour les collaborateurs se déplaçant à vélo (douches, abris vélos, rampes, voies cyclables au sein des campus, etc.).

Dans le cadre de notre schéma directeur immobilier, les projets de déménagement de collaborateurs font l’objet d’une étude d’impact et d’une sensibilisation à la mobilité alternative à la voiture individuelle.

## Covéa Immobilier

a poursuivi, en 2022, le déploiement et l'animation de sa politique de développement durable.

Ainsi, concernant la réduction des consommations d'énergie :

- Le projet « Éco Énergie Tertiaire », structuré et lancé au sein des pôles Exploitation Le Mans, Niort et Paris, a été poursuivi. Les plans d'actions ont été établis avec un cabinet de conseil en gestion de l'énergie, en vue d'atteindre les objectifs de réduction de 40 à 60 % de consommation d'énergie d'ici 2030 à 2050 ;
- Un plan de sobriété énergétique a été défini en septembre 2022 pour participer à l'effort national et répondre ainsi aux demandes gouvernementales. Il vise une baisse de 10 % de la consommation énergétique d'ici à 2024 avec trois volets majeurs :
  - température de chauffage maximale à 19°, et climatisation déclenchée à partir de 26° ;
  - engagement de dresser un plan de réduction de l'éclairage des espaces et signalétiques extérieurs sur les sites centraux ;
  - une campagne d'éco-gestes auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, fort de son engagement visant à réduire son empreinte environnementale, Covéa Immobilier recherche pour ses immeubles une certification et/ou un label environnemental lors de tout projet. En 2022, ont été obtenus :

- le renouvellement de la certification BREEAM In-Use pour le site Tivoli à Paris ;
- le renouvellement de la certification ISO 50001 pour le site de Saran ;
- la certification BREEAM In-Use - Part 2 niveau Good - pour le bâtiment Hermione à Tours ;
- la certification BREEAM niveau Very Good Dauphin 5 à Niort.

Fin 2022, pour le patrimoine exploitation des sites centraux, ce sont plus de 69 523 m<sup>2</sup> (62 840 en 2021) qui ont été certifiés/ labellisés « Travaux », et plus de 76 000 m<sup>2</sup> (68 000 m<sup>2</sup> en 2020) qui ont été certifiés et labellisés « Exploitation ».

## Développement des énergies renouvelables

Le groupe Covéa s'engage en faveur des énergies renouvelables et de la production d'énergie :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, souscription du contrat EDF 100 % énergie renouvelable, pour l'ensemble de nos sites en exploitation ;
- Deux chantiers de construction de parc de panneaux photovoltaïques en ombrières sont en cours, sur le site de Niort (MAAF), avec l'objectif de produire 10 % de la consommation électrique du site (5 177 m<sup>2</sup>, 3 000 panneaux), et sur celui de Chartres (MMA) (3 780 m<sup>2</sup>, 2 160 panneaux).

## Réemploi du mobilier

Des pilotes ont été menés en 2022 afin de maximiser le réemploi de mobilier, en interne ou en externe (via des dons ou la revente) :

- don de mobilier aux collaborateurs à l'occasion de quatre opérations de vidage de site ;
- revalorisation de l'ancien mobilier pour le réutiliser sur les sites à l'occasion de leur rénovation (un bâtiment à Nantes et un bâtiment à Niort) ;
- achat de mobilier d'occasion sur certains sites, en alternative à l'achat de mobilier neuf.

Dans le cadre du programme « Booster du Réemploi », le développement de l'axe économie circulaire s'est renforcé avec le réemploi de matériaux sur les chantiers et la recherche de matériaux de réemploi en alternative aux matériaux neufs : intégration du chantier de rénovation du site central de Niort et de celui d'un bâtiment significatif sur le site du Mans.

En outre, le déploiement de la politique de gestion des déchets s'est poursuivi en 2022 via :

- l'application de la charte de gestion des déchets de chantier, en pilote sur 2 projets au Mans ;
- le diagnostic déchet « Produits, Équipements, Matériaux, Déchets » (PEMD), réalisé sur 3 projets d'exploitation au Mans et à Niort ;
- le déploiement de la solution de collecte et de recyclage des mégots ÉcoMégot sur tous nos sites centraux ;
- la définition d'une stratégie concernant la traçabilité de tous nos déchets dangereux et non dangereux, d'exploitation ou de chantiers, avec la mise à jour des contrats de nos prestataires pour les impliquer dans cette démarche ;

- Enfin, notre partenaire de restauration Sodexo a lancé, sur toute l'année 2022, une démarche anti-gaspillage alimentaire, *WasteWatch*, qui a permis d'identifier les postes générant le plus de déchets, afin de lancer des actions dès 2023.

À l'occasion de la Semaine européenne de la réduction des déchets, Covéa a mené une opération de collecte de matériels informatiques non utilisés, en partenariat avec l'association « Les Ateliers du Bocage », reconnue depuis plus de 25 ans pour son expertise en tri et en réemploi ainsi que pour ses activités environnementales et numériques solidaires.

## La biodiversité, au cœur des préoccupations de Covéa Immobilier

- Des animations ont été réalisées sur la thématique de la biodiversité à Paris, Niort et Le Mans. Il s'agissait d'expliquer aux collaborateurs les principes de gestion écologique et différenciée mis en œuvre sur nos sites, avec nos prestataires, et de valoriser le label EcoJardin obtenu fin 2021 pour le site de Niort.
- Le Label EcoJardin a également été obtenu en 2022 pour le site de Saran.
- Le groupe Covéa vise la labellisation de cinq de ses grands sites d'ici à 2024. Un référent EcoJardin a été nommé afin d'accompagner au mieux les équipes immobilières des sites ciblés.



Enfin, Covéa vient de lancer un diagnostic de maturité de sobriété numérique afin de définir une feuille de route opérationnelle de réduction de l'empreinte GES (gaz à effet de serre) de son SI (système d'information).

- Émissions de gaz à effet de serre liées à l'énergie/m<sup>2</sup>  
Covéa : **13,17 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>** (soit -9,36 % par rapport à 2021, et -12,32 % depuis 2019)

La tonne équivalent CO<sub>2</sub> est calculée en multipliant les kWh d'énergie consommés par le facteur d'émissions de chaque type d'énergie. Les facteurs d'émissions de gaz à effet de serre sont issus de la base carbone suivant la dernière version en vigueur.

Les énergies utilisées sont l'électricité, le gaz, le fioul (donnée partiellement disponible), le réseau de chaleur de Paris (CPCU) et le réseau de froid de Paris (Climespace) et le réseau de chaleur de Nantes et de Levallois (LEM).

La donnée énergie correspond aux factures régularisées par Covéa Immobilier sur une année glissante du 01/12 au 30/11.

Les surfaces prises en compte dans le calcul de la surface utile brute (SUB) sont les m<sup>2</sup> de bureau (hors surfaces de parking). La SUB est la surface plancher à l'intérieur des murs, hors trémies d'escaliers, trémies d'ascenseur, gaines techniques, terrasses, balcons et toitures terrasses.

## Mécénat pour comprendre les enjeux de la transition énergétique et environnementale

L'analyse et la prévention des risques, notamment climatiques, sont au cœur du métier d'assureur. Elles reposent sur des connaissances et des expertises croisées permettant une meilleure anticipation des risques et de leurs conséquences.

En apportant, en 2022, son soutien au programme « Avenir Commun Durable » porté par le Collège de France, Covéa s'investit dans la recherche sur les questions environnementales et favorise le partage et la diffusion des savoirs. Cette action de mécénat se traduit concrètement par le soutien à la chaire « Avenir Commun Durable » dont l'enseignement est gratuit et ouvert à tous.

## 3.1.5 — Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires

### 1 — Politique

Le Groupe fonde sa stratégie d'engagement sociétal sur un socle de responsabilités fortes parmi lesquelles figurent, entre autres, l'éthique des affaires, la lutte anticorruption, les achats responsables, le devoir de vigilance ou encore la lutte contre la fraude.

Dans ces différents domaines d'actions, nos engagements éthiques reposent sur des valeurs d'intégrité, de loyauté et de confiance. Ils s'incarnent dans des comportements appropriés dans la conduite des affaires qui sont la responsabilité de tous, collaborateurs et dirigeants. Il s'agit là de fondements non négociables sur lesquels sont déployés des éléments prescriptifs.

Différentes directions du Groupe, notamment la Direction de l'Engagement sociétal, la Direction Conformité, la Direction

des Risques et la Direction Performance & Stratégie Achats, assurent, chacune à leur niveau, le développement et le respect de ces valeurs. Des programmes d'amélioration continue, associant les directions opérationnelles, contribuent à la diffusion desdits principes de responsabilité au sein des métiers. En conséquence, un dispositif global de gestion, dit « Programme Tiers » et ayant vocation à encadrer les relations de Covéa avec ses parties prenantes externes, a été mis en œuvre au sein du Groupe.

## 2 — Actions de l'année et résultats

### Engagement sociétal

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux comprendre les fondamentaux de la RSE et leur application au sein de Covéa, le Groupe a mis en place un module interactif de formation, suivi par 27 % des collaborateurs à fin 2022.

Cette formation a été complétée en fin d'année avec un module de découverte de la finance durable en e-learning. Il permet de mieux comprendre les enjeux de l'ESG et le rôle des investisseurs dans le financement de la transition écologique et sociétale. La présentation de la stratégie d'engagement sociétal et les actions réalisées ou en cours ont largement été relayées en interne et à l'externe pour inciter les parties prenantes du Groupe à s'approprier son engagement RSE et à se mettre en action.

Le déploiement de cette stratégie est également présenté chaque année dans les Conseils d'administration.

### Achats responsables

Dans sa politique d'achats, Covéa s'engage durablement sur l'impact sociétal de ses achats. Le Groupe prend en compte leurs effets environnementaux, sociaux et sociétaux, sur ses parties prenantes internes comme externes.

Concrètement, la politique d'achats responsables de Covéa repose sur :

- ➔ un dispositif Groupe de pilotage global de risque des tiers fournisseurs pour garantir une « vision 360 » unique en matière de risque fournisseur. Une dizaine de risques sont concernés : documents légaux, santé financière, dépendance économique, éthique des affaires (lutte anticorruption, devoir de vigilance), RGPD, LCB-FT, e-réputation, sous-traitance et RSE ;
- ➔ un dispositif digital de qualification des risques, selon une segmentation des tiers en 4 groupes de risques : faible/moyen/fort/très fort, pour définir et déclencher un dispositif d'évaluation approprié ;
- ➔ un dispositif d'évaluation des tiers fiable et piloté via l'envoi de questionnaires d'évaluation, avec notamment une évaluation RSE, transmise à tous les tiers consultés dans nos appels d'offres, qui compte pour 20 % de la note globale attribuée au fournisseur ;
- ➔ l'intégration d'entreprises du secteur du travail protégé et adapté et/ou de travailleurs indépendants handicapés dans les consultations et appels d'offres, à chaque fois que l'offre marché le permet ;
- ➔ la consultation de PME, quand cela peut répondre aux spécifications, pour soutenir le tissu économique.

### Covéa est en cours de définition d'indicateurs pour suivre les effets de cette politique.

- ➔ **100 % des fournisseurs consultés depuis septembre 2022 ont reçu un questionnaire RSE dans le cadre des appels d'offre.**

Par ailleurs, Covéa sensibilise ses collaborateurs aux achats responsables via des actions de communication réalisées tout au long de l'année. En 2022, par exemple, des actions de sensibilisation au secteur du travail protégé et adapté

ont été réalisées auprès de tous les acheteurs. En parallèle, des rencontres entre les experts RSE de Covéa et les directions métiers ont permis de sensibiliser ces dernières à la thématique, en alignement avec les orientations du Groupe.

En complément, un e-learning relatif à la politique achats a été l'occasion de rappeler les fondamentaux des achats responsables.

### Devoir de vigilance

Covéa élabore, met en œuvre et publie son plan de vigilance. Celui-ci identifie, notamment, les risques envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement liés aux activités d'assurance et de réassurance du Groupe, à celles de ses filiales et de ses sous-traitants et fournisseurs.

Covéa a déployé un mécanisme d'alerte permettant de recueillir les signalements relatifs à ces risques, accessible aux collaborateurs et aux tiers (voir paragraphe sur le dispositif d'alerte professionnelle ci-après).

### Éthique des affaires

La charte éthique de Covéa, totalement réactualisée en 2021, est le document de référence des valeurs éthiques du Groupe. Elle constitue un repère commun qui permet à chacune et chacun d'exercer sereinement ses activités professionnelles dans le respect des principes et des règles édictés par le Groupe.

Elle a vocation à guider les collaborateurs dans les comportements attendus et les comportements à éviter ou à proscrire sur des thématiques relevant, notamment, de :

- ➔ la responsabilité sociale, sociétale et environnementale,
- ➔ la protection de la clientèle,
- ➔ l'éthique des affaires,
- ➔ la protection des actifs du Groupe.

Elle rappelle l'existence du dispositif d'alerte professionnelle, qui permet la détection de dysfonctionnements internes, et contribue ainsi à développer une culture de l'intégrité.

### Dispositif d'alerte professionnelle

Le groupe Covéa a déployé, depuis 2018, un dispositif d'alerte unique permettant de répondre à ses obligations légales, au titre :

- ➔ de la protection des lanceurs d'alerte, issue de la loi Sapin II du 9 décembre 2016,
- ➔ du dispositif de prévention et de détection de la corruption, issu de la loi Sapin II du 9 décembre 2016 (voir paragraphe sur la lutte contre la corruption ci-après),
- ➔ du plan de vigilance, issu de la loi sur le devoir de vigilance du 27 mars 2017 (voir paragraphe sur le devoir de vigilance ci-dessus).



## La plateforme du dispositif d'alerte de Covéa

Le dispositif d'alerte est accessible à l'ensemble des collaborateurs du groupe Covéa et à tout tiers, grâce à une plateforme en ligne qui permet de faire facilement un signalement.

Cette plateforme, entièrement sécurisée, permet de recueillir et de traiter les signalements portant sur :

- des infractions ou des violations de la réglementation, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- des manquements ou des situations contraires au Code de conduite anticorruption Covéa,
- des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes, à l'environnement.

Le groupe Covéa a mis en œuvre tous les moyens pour recueillir et traiter, en toute confidentialité, les informations transmises dans ce cadre.

Il veille tout particulièrement à assurer la protection des lanceurs d'alerte et la confidentialité de leur identité.

Le dispositif d'alerte a été actionné 8 fois en 2022.

### Lutte anticorruption

Le Groupe considère comme fondamentale la lutte contre la corruption dans le cadre des relations qu'il entretient avec des tiers (parties prenantes externes). Il applique un principe de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, Covéa déploie un programme de prévention et de détection de la corruption.

## Le dispositif de lutte anti-corruption

comporte notamment :

- une cartographie des risques d'exposition aux faits de corruption ;
- un Code de conduite anticorruption, annexé au règlement intérieur ;
- un régime disciplinaire permettant de sanctionner les manquements à ce code ;
- un registre des cadeaux et des invitations ;
- un dispositif d'alerte professionnelle, permettant de signaler au référent alertes du Groupe toute situation contraire au Code de conduite anticorruption ;
- un programme de formation spécifique visant à sensibiliser les collaborateurs à la lutte contre la corruption ;
- une procédure comptable et un plan de contrôles comptables ;
- des mesures d'évaluation et de contrôle du bon fonctionnement du dispositif anticorruption.

Covéa a déployé un dispositif de formation sur la lutte contre la corruption qui repose sur :

- ➔ **un module e-learning, obligatoire pour les cadres :**  
Cette formation d'environ une heure leur permet d'identifier les différentes formes de corruption, de connaître le dispositif anticorruption déployé par le Groupe, de susciter leurs bons réflexes et d'évaluer leurs connaissances.
- ➔ **82 % des cadres Covéa ont réalisé le parcours de formation (82 % en 2021).**  
Périmètre : collaborateurs cadres et directeurs au statut actif, hors Covéa D, hors alternants et stagiaires.
- ➔ **Une formation en classe virtuelle,** obligatoire pour les personnels les plus exposés, tels qu'identifiés avec la cartographie des risques de corruption :  
Cette formation de 3 heures en classe virtuelle leur permet d'avoir un rappel des différentes formes de corruption, une présentation des mesures déployées en interne, d'identifier les situations de risque de corruption liées à leur métier et la bonne attitude à adopter.  
Ces actions de formation ciblées ont débuté en 2022.
- ➔ **64 % des cadres Covéa ciblés en 2022 ont réalisé le parcours de formation**  
Périmètre : collaborateurs cadres au statut actif, ciblés en 2022 comme étant les plus exposés tels qu'identifiés avec la cartographie des risques de corruption.
- ➔ **Une formation en présentiel,** obligatoire pour les membres de l'instance dirigeante ainsi que pour les directeurs les plus exposés du fait de leur fonction, identifiés grâce à la cartographie des risques de corruption. En 2022, cette formation d'une heure et demie, animée par la Direction de la Conformité et un avocat spécialisé en droit pénal des affaires, leur a permis de découvrir les recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA), d'appréhender la responsabilité personnelle du dirigeant dans le déploiement des mesures anticorruption et la responsabilité pénale en cas de faits

de corruption. Le module contient des cas pratiques adaptés à leur situation.

- ➔ **100 % des dirigeants Covéa ciblés en 2022 ont réalisé le parcours de formation.**

Périmètre : directeurs ciblés en 2022 comme étant les plus exposés tels qu'identifiés avec la cartographie des risques de corruption

Indicateur clé de performance - Périmètre société juridique = nombre de cadres ayant suivi la formation dans son intégralité depuis son lancement en mars 2018/nombre de cadres de la base sociale (CDI hors suspendus + CDD).

Indicateur clé de performance - Périmètre groupe Covéa = nombre de cadres ayant suivi la formation dans son intégralité depuis son lancement en mars 2018/nombre de cadres de la base sociale (CDI hors suspendus + CDD).

Evolution méthodologique du calcul en 2021 = les effectifs considérés sont hors alternants. Périmètre 2020 retraité sur les mêmes bases.

### Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme

Le groupe Covéa est pleinement sensibilisé aux enjeux de la réglementation sur la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT), ainsi qu'à ceux du gel des avoirs. Le cadre réglementaire associé évolue régulièrement et démontre la préoccupation toujours croissante des autorités compétentes en la matière.

**La Politique de Lutte contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme et de Gel des Avoirs** de Covéa a pour objet de formaliser et de décrire le dispositif général de LCB-FT et de gel des avoirs applicable dans chacune des sociétés du Groupe. Elle doit permettre la convergence des procédures de ces sociétés, tout en prenant en compte les particularités liées à des organisations différentes ou à des réseaux de distribution distincts, et de capitaliser sur les meilleures pratiques. Les procédures spécifiques en place au sein du Groupe couvrent les attendus réglementaires et la vigilance permanente exercée en matière de LCB-FT et de gel des avoirs. Formalisées et diffusées aux personnes concernées, elles sont également mises à disposition des collaborateurs et des réseaux commerciaux sur les intranets.

## Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme

Les procédures de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme sont revues annuellement et mises à jour en cas de modification de la classification des risques du Groupe ou d'évolution réglementaire. Elles couvrent les sujets suivants :

- l'entrée en relation d'affaires et la connaissance du client, notamment concernant les Personnes Politiquement Exposées (PPE), l'actualisation de ces informations ;
- la détection des personnes faisant l'objet d'une mesure de gel des avoirs ;
- la surveillance des opérations atypiques et la mise en œuvre de mesures de vigilance tout au long de la relation d'affaires ;
- l'examen renforcé des situations à risques et la déclaration des soupçons à Tracfin ;
- la formation du personnel sur l'ensemble des mesures permettant de respecter la réglementation LCB-FT et le gel des avoirs ;
- le contrôle interne de la bonne mise en œuvre de ces dispositifs au sein du Groupe.

En 2022, l'ensemble des réseaux et des collaborateurs (peu exposés et exposés au risque LCB-FT) a été invité à actualiser ses connaissances LCB-FT au travers d'une formation e-learning. Tout nouveau collaborateur, lors de son intégration, suit également un des modules de formation LCB-FT en fonction de son exposition au risque.

### Lutte contre la fraude externe

Au regard de ses valeurs mutualistes, la lutte contre la fraude externe est une priorité pour Covéa, ainsi qu'un enjeu réglementaire de maîtrise de ses risques opérationnels, selon la directive Solvabilité 2.

Le dispositif de lutte contre la fraude externe à l'assurance de Covéa repose sur deux principes : protéger la communauté des assurés du risque de fraude et contribuer à la maîtrise de la charge sinistre ainsi qu'à la qualité des risques assurés. Mis en œuvre de manière transverse et impliquant tous les acteurs de la gestion des sinistres, il consiste en des actions de cartographie, formation, animation, veille/documentation, coordination, détection, gestion/investigation, assistance, pilotage, etc. Le dispositif est conforme aux réglementations relatives à la protection des données et à la vie privée (RGPD et loi sur la protection des données).

Par ailleurs, Covéa est adhérent et membre du Conseil d'administration de l'Agence de lutte contre la fraude à l'assurance (ALFA). Le Groupe participe activement aux actions de l'agence : formations, veille, partage d'innovations et mise à disposition de moyens informatiques d'échanges conformes à la réglementation, animation du réseau d'enquêteurs certifiés.

### Lutte contre l'évasion fiscale

Le groupe Covéa respecte ses obligations de reporting « Pays par pays » (CBCR, *Country by Country Reporting*) et transmet l'ensemble des informations attendues à l'administration fiscale française, conformément aux dispositions de la loi visant à lutter contre l'érosion de la base imposable et le transfert de bénéfices à l'étranger : ces informations font l'objet d'un échange automatique avec les administrations fiscales des pays où le Groupe est implanté. Le Groupe n'est pas implanté dans des États ou territoires considérés comme non coopératifs par la France ou par les instances officielles dont la France est membre (OCDE, Union européenne).

## Transactions intra-Groupe transfrontalières

Concernant les transactions intra-Groupe, Covéa se conforme à la norme de l'OCDE ainsi qu'aux dispositions réglementaires françaises et veille à ce que les politiques de prix de transfert mises en œuvre respectent le principe de pleine concurrence.

En France, le Groupe dépose annuellement une déclaration détaillant sa politique de prix de transfert et produit une documentation pour les entités soumises à cette obligation.

100 % des entités françaises concernées disposent de cette documentation.

Par ailleurs, dans le cadre de ses obligations fiscales, le Groupe applique à ses entités la norme **Common Reporting Standard (CRS)**, qui permet aux administrations fiscales d'avoir la connaissance systématique des revenus perçus à l'étranger par ses résidents fiscaux, et se conforme aux exigences de la loi américaine **FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act)**, qui vise à lutter contre les montages d'évasion fiscale impliquant des comptes ou entités étrangères détenus par des contribuables américains.

### 3.1.6 —

## Garantir la sécurité des données et des systèmes d'information

### 1 — Politique

Le Groupe veille à anticiper les réglementations et les conséquences des évolutions technologiques et participe activement aux réflexions de la profession sur l'application du règlement général sur la protection des données (RGPD).

La politique de prévention du risque de cyberattaques de Covéa et de ses filiales permet d'assurer la continuité des activités essentielles inhérentes aux différents métiers et missions du Groupe. Un document de « politique globale de sécurité des systèmes d'information » (PGSSI) a été élaboré en 2017 pour fixer les principes fondateurs à l'égard de la sécurité des Systèmes d'Information (SI).

### 2 — Actions de l'année et résultats

#### Engagement sociétal

Covéa attache une vigilance extrême à la protection et à la confidentialité des données, à la transparence de l'information des personnes concernées, à la conformité de ses processus de collecte et de traitement de données et à la sécurité des systèmes d'information.

La démarche de **Privacy By Design**, instaurée par le RGPD, vise à intégrer le respect de la protection des données, à chaque niveau de l'entreprise et dès la conception des projets, notamment en s'assurant de la pertinence des données collectées, en respectant les droits des personnes et en prenant les mesures techniques et organisationnelles appropriées au traitement des données concernées. La démarche *Privacy By Design* a ainsi été prise en compte dans les différents projets du Groupe.

**Les analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD)** nécessaires ont également été effectuées. L'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est en effet requise lorsqu'un traitement, compte tenu de sa nature, de sa portée, du contexte et de ses finalités, est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques. Le traitement doit alors faire l'objet d'une description et d'une présentation de ses finalités, d'une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité des opérations prévues au regard desdites finalités, d'une évaluation des risques pour les droits et libertés des personnes concernées et d'une description des mesures envisagées pour faire face aux risques.

Le Groupe a, par ailleurs, mené des actions visant au renforcement des règles d'accès aux espaces clients des marques.

Enfin, Covéa a formé ses collaborateurs à l'usage des données sensibles et aux règles de protection des données personnelles.

## RGPD

En 2022, Covéa a poursuivi sa démarche de mise en œuvre des principes édictés par le RGPD, en s'appuyant sur une équipe de 5 personnes, entièrement dédiée à la protection des données, et sur les Référents DPD nommés dans les principales directions Marques et les directions Transverses traitant des données à caractère personnel.

### ➤ 94 % des collaborateurs Covéa ont réalisé le module de formation « Mission RGPD » en 2022 (93 % en 2021).

Indicateur clé de performance - Périmètre société juridique = nombre de collaborateurs présents au 31/12 ayant terminé le module de formation « Mission RGPD »/base sociale (CDI, hors suspendus + CDD).  
Périmètre groupe Covéa = nombre de collaborateurs présents au 31/12 ayant terminé le module de formation « Mission RGPD »/base sociale (CDI, hors suspendus + CDD).  
Évolution méthodologique du calcul en 2021 = les effectifs considérés sont hors alternants. Périmètre 2020 retraité sur les mêmes bases.

Le document de « politique globale de sécurité des systèmes d'information » (PGSSI) traduit les exigences de la direction pour mettre en œuvre les moyens permettant de protéger de manière efficace les SI. Cette politique est sous la responsabilité du Directeur de la Sécurité des systèmes d'information du Groupe. Une charte d'utilisation du système d'information est également adossée au règlement intérieur du Groupe, afin de positionner la responsabilité de chaque utilisateur de nos systèmes d'informations.

Les équipes de cybersécurité sont à l'écoute des collaborateurs du Groupe via l'adresse mail [cybersafe@covea.fr](mailto:cybersafe@covea.fr).

### ➤ 33 % des collaborateurs Covéa ont réalisé au moins un module du parcours de formation SSI (32 % en 2021).

Indicateur clé de performance - Périmètre société juridique = nombre de salariés ayant terminé au moins un module du parcours de formation de sécurité informatique « Mes premiers pas dans la sécurité de l'information » composé de plusieurs modules (par exemple : en situation de mobilité, le mot de passe, la mise à jour des équipements informatiques, les dangers potentiels des liens et des pièces jointes) depuis son lancement en juin 2017/base sociale (CDI hors suspendus + CDD).

Indicateur clé de performance - Périmètre groupe Covéa = nombre de salariés ayant terminé au moins un module du parcours de formation de sécurité informatique « Mes premiers pas dans la sécurité de l'information » composé de plusieurs modules (par exemple : en situation de mobilité, le mot de passe, la mise à jour des équipements informatiques, les dangers potentiels des liens et des pièces jointes) depuis son lancement en juin 2017/base sociale (CDI hors suspendus + CDD).

Évolution méthodologique du calcul en 2021 = les effectifs considérés sont hors alternants. Périmètre 2020 retraité sur les mêmes bases.

## Programme CyberSafe

La Direction des Risques et Sécurité informatique met en œuvre un programme de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs appelé CyberSafe.

Celui-ci comprend :

- un point d'étape du programme CyberSafe aux comités de direction (marques MAAF, MMA et GMF) ;
- des campagnes de communication sur l'intranet et le réseau social du Groupe, avec des jeux-concours et des articles pour mieux appréhender la cybersécurité ;
- un parcours de formation comprenant plusieurs modules dont les situations de mobilité, le mot de passe, la mise à jour des équipements informatiques, les liens et les pièces jointes, etc ;
- des exercices de phishing (hameçonnage) visant l'ensemble des collaborateurs du Groupe, pour les sensibiliser sur la manière d'identifier les mails frauduleux et les conseiller afin de développer les bons réflexes.

## 3.2 — Employeur responsable

Covéa place l'humain et le collectif au cœur de son rôle d'employeur. Le Groupe donne la priorité à la santé, à la qualité de vie et aux conditions de travail de ses salariés. Et parce que ce sont eux qui créent, au quotidien, la différence de ses services, Covéa veille à leur proposer un projet stimulant fait d'opportunités de mobilité interne, de promotion de la diversité et de dialogue social. C'est dans cet esprit que le groupe Covéa a signé en février 2022 un accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

### 3.2.1 — Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés

#### 1 — Politique

La politique de prévention des risques professionnels et de santé au travail de Covéa a vocation à :

- favoriser la qualité de vie au travail ;
- préserver la santé physique et mentale des salariés ;
- anticiper les exigences légales en matière de santé et de sécurité au travail ;
- contribuer à la performance durable de l'entreprise ;
- participer à la qualité du dialogue social.

### Accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

L'accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail répond à plusieurs enjeux :

- Covéa met en œuvre une démarche bien identifiée avec des acteurs clés, dans le but d'inscrire durablement les principes de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail dans son action quotidienne.
- Covéa entend continuer à inscrire l'activité des collaborateurs dans une organisation du travail respectueuse de la santé, de la sécurité et de l'équilibre des temps de vie.
- Face à l'urgence environnementale et climatique, Covéa a mis en place et développé des dispositifs répondant à ces enjeux, notamment le télétravail, le « verdissement » du catalogue de flotte de véhicules de fonction, le forfait mobilités durables pour promouvoir les mobilités douces, et différentes mesures, telles que des bornes de recharge pour véhicules électriques et hybrides rechargeables, des ombrières solaires sur les sites centraux... Covéa entend ainsi compléter ces mesures en encourageant les modes de transport plus vertueux.

Cette politique s'appuie, au sein de la Direction générale des Coopérations humaines, sur une équipe dédiée transverse qui intervient sur les différents sites du groupe Covéa. Par ailleurs, les collaborateurs peuvent contacter directement une équipe de proximité spécialisée.

#### 2 — Actions de l'année et résultats

En 2022, Covéa a maintenu une cellule de prévention des risques pour accompagner et écouter les collaborateurs et les managers. Covéa a également accompagné les collaborateurs pour favoriser la vaccination et a veillé à permettre une reprise progressive d'activité sur les sites, tout en maintenant les mesures barrières.

Par ailleurs, le Document Unique de Covéa a été actualisé. Les risques prioritaires ont fait l'objet d'un plan d'action annuel de prévention sur trois champs :

- agir sur l'environnement de travail ;
- sensibiliser, informer et outiller les collaborateurs ;
- détecter et prendre en charge des situations de travail dégradées, qu'elles soient individuelles ou collectives, et mettre en place l'accompagnement nécessaire.

L'objectif de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels est de prévenir, diminuer, voire supprimer, l'exposition des collaborateurs à un ou plusieurs risques liés au travail. Les mesures de prévention mises en œuvre permettent de limiter l'impact de ces risques sur la santé physique et/ou mentale des collaborateurs et participent à renforcer l'équilibre au travail.

Covéa a poursuivi ses actions récurrentes de prévention et de santé : études sur l'absentéisme, accidents de travail et de trajet, coordination entre les métiers, évaluation des risques, études sur l'impact humain, réflexions sur le plan de formation au risque routier et sur l'amiante, mise à jour des procédures de prévention.



Par ailleurs, Covéa a signé, pour la sixième année consécutive, la **Charte de la parentalité**. Le Groupe s'engage ainsi à offrir un environnement de travail favorable pour les salariés-parents. Covéa met en place des actions concrètes dédiées : places en crèche, solutions de garde occasionnelle ou d'urgence, mais aussi conférences et ateliers, coaching ou formations sur des thèmes variés comme le sommeil, l'alimentation, l'apprentissage...

➔ **Le taux d'accidents de travail avec arrêt est de 1,49 % en 2022 (1,66 % en 2021 et 1,98 % en 2020).**

Nombre d'accidents de travail avec arrêt/nombre d'heures théoriques de présence x 106.

➔ **81 % de télétravailleurs (77,6 % en 2021) sur les salariés éligibles et hors contrats suspendus.**

➔ **67 % de taux de participation au baromètre d'écoute interne et 63 % de taux d'engagement des collaborateurs.**

Premier baromètre écoute des collaborateurs 2022, à l'échelle du groupe Covéa.

## 1<sup>er</sup> baromètre d'écoute des collaborateurs Covéa

Covéa a lancé, en 2022, son tout premier baromètre d'écoute des collaborateurs à l'échelle du Groupe, afin de mesurer leur engagement et leur ressenti sur 20 thématiques.

Pour cette première édition, plus de deux collaborateurs sur trois se sont exprimés (67 % de taux de participation).

Cette participation homogène au sein des directions nous a permis d'obtenir une image complète et représentative des points de vue, des opinions et de l'engagement au sein de Covéa. Le sondage a ainsi permis de recueillir 11 000 verbatim sur des thématiques variées, telles que le travail à distance, l'amélioration des outils informatiques du quotidien ou encore la complexité des processus internes. Les résultats de ce premier baromètre interne mettent en avant Covéa comme un employeur particulièrement attentif à ses collaborateurs.

Parmi les points de force du Groupe : équilibre vie privée-vie professionnelle, conditions matérielles de travail, package rémunération et avantages sociaux, respect de la diversité.

Sur ce dernier item, 7 collaborateurs sur 10 considèrent que l'enjeu de la diversité est bien intégré au sein de Covéa. Parmi les axes d'amélioration identifiés, la Direction générale est déjà à l'œuvre : plan de communication pour mieux irriguer l'ensemble des actions de Covéa en faveur de l'innovation, valorisation de son engagement pour le respect de l'environnement, reconnaissance individuelle renforcée, assouplissement du télétravail, programme de modernisation de notre environnement de travail.

Au sein de chaque direction, les plans d'actions 2023 sont également nourris des enseignements du baromètre 2022.

### 3.2.2 — Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents

#### 1 — Politique

C'est grâce aux femmes et aux hommes du Groupe que Covéa fait la différence pour développer son activité. La formation tout au long de la vie professionnelle et la gestion des carrières sont des leviers essentiels dans sa stratégie de compétitivité.

C'est pourquoi Covéa s'engage, à travers son accord GPEC 2021-2023 (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à concourir au maintien et au développement des compétences des salariés. Le Groupe s'engage également à faciliter la mobilité interne, en renforçant la démarche prospective pour anticiper l'évolution des emplois et en apportant aux collaborateurs les moyens de s'y préparer.

#### 2 — Actions de l'année et résultats

Dans le cadre du plan prévisionnel stratégique et social (PPSS), la communication du top 15 des métiers qui recruteront dans les trois prochaines années est actualisée chaque année. Le Groupe prévoit ainsi, grâce à une démarche prospective accrue, de renforcer ses besoins en recrutements à venir et d'éclairer les collaborateurs dans la construction de leur parcours professionnel.

Par ailleurs, un large plan de communication interne rappelle aux collaborateurs et à leurs managers l'ensemble des dispositifs existants pour les accompagner dans le développement de leurs compétences, la construction et la mise en œuvre de leurs projets professionnels et de leurs souhaits de mobilité. Ce plan vise également à faciliter le partage de bonnes pratiques via des témoignages de collaborateurs et de managers.

## Dispositif d'accueil

Un nouveau dispositif d'accueil des nouveaux embauchés est mis en place avec des supports et des événements spécifiques.

La formation des nouveaux collaborateurs dans le cœur de métier de l'assurance est un investissement pour Covéa. Le Groupe poursuit donc l'évolution de son patrimoine pédagogique en intégrant de nouvelles formes d'apprentissage (digital, simulateurs d'entretien, mise en pratique) apportant plus d'adaptabilité, d'autonomie, d'accessibilité, et facilitant le développement des compétences en continu. L'auto-apprentissage est aussi facilité par l'enrichissement de nouvelles offres en libre-service et la mise à disposition de playlists.

Enfin, une équipe est dédiée à l'accompagnement des managers et au développement des filières métiers stratégiques.

#### ➔ Taux d'accès à la formation professionnelle continue Covéa : 95,4 % (94,6 % en 2021).

Nombre de collaborateurs CDI présents au 31/12 ayant réalisé au moins une session de formation professionnelle continue dans l'année écoulée / effectifs CDI présents au 31/12.

#### ➔ Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur Covéa : 19,2 (18,1 heures en 2021).

#### ➔ Taux de pourvoi des postes en interne Covéa : 57 % (64 % en 2021).

Taux de pourvoi des postes en interne Covéa = total des postes CDI pourvus par un collaborateur du Groupe à chaque fin de mois / total des postes CDI pourvus (interne + externe) à chaque fin de mois.

#### ➔ Taux de turn-over Covéa : 7,5 % (5,9 % en 2021).

(Entrées CDI + Sorties CDI) / 2 / effectif début de période.

### 3.2.3 — Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

#### 1 — Politique

L'identité mutualiste de Covéa en fait un acteur engagé sur l'égalité des chances. L'ambition de Covéa est de créer un impact sociétal fort, inclusif, concret pour accompagner chacune et chacun vers un monde de croissance durable. Le Groupe s'engage ainsi à promouvoir la diversité à travers une démarche inclusive, en accordant une place à tous les collaborateurs, quelles que soient leurs singularités, leurs différences et leurs opinions.

## L'ambition de Covéa s'illustre à travers 5 axes majeurs :

- la promotion de la diversité et de l'inclusion ;
- la prévention et la lutte contre les discriminations et toutes formes de violences ;
- l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour tous, dans l'accès à l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels et, au quotidien, dans l'environnement de travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des métiers ;
- le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette ambition est, par ailleurs, concrétisée depuis 2017 par l'adhésion à la **Charte de la diversité**, preuve de l'engagement volontariste du Groupe, qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et de partage des réalisations.

Dans la continuité des actions déployées depuis de nombreuses années, les droits des femmes et l'inclusion des personnes en situation de handicap intègrent, en 2022, le plan stratégique « Covéa 2024 - Grandir ensemble ».

Outre les objectifs ambitieux négociés dans son dernier accord égalité professionnelle femmes/hommes, Covéa s'est fixé un nouvel objectif : atteindre d'ici 2024 la parité dans ses recrutements de cadres supérieurs et de cadres de direction.

Faire de Covéa et de ses marques l'entreprise la plus « accueillante » pour les personnes en situation de handicap est un autre défi relevé par le Groupe.

## La diversité, une priorité

Via sa Fondation d'entreprise, créée fin 2022, le groupe Covéa œuvre également pour avoir un impact sociétal positif dans les trois domaines suivants : les droits des femmes, l'inclusion et les savoirs.

Les engagements du Groupe vis-à-vis des collaborateurs ont reçu plusieurs récompenses internationales : Covéa occupe, notamment, la 141<sup>e</sup> place dans le classement 2023 du *Financial Times* des entreprises européennes « leaders » en termes de diversité en Europe sur un panel de 850 entreprises (175<sup>e</sup> dans le classement 2022).

Les deux accords diversité (accord égalité professionnelle femmes/hommes et accord handicap) constituent des engagements phares de Covéa et des preuves concrètes de sa mobilisation pour l'égalité des chances, l'un des cinq champs d'actions de la stratégie « Notre Impact Sociétal ».

## 2 — Actions de l'année et résultats

### Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

- La signature de l'accord Handicap pour une période de trois ans (2021-2023) a pour objectif l'intégration des personnes en situation de handicap, de manière inclusive et en contribuant à leur employabilité. Cet accord fixe une forte ambition : recruter 150 collaborateurs en situation de handicap à fin 2023. Un livret interactif a été mis à disposition des collaborateurs pour partager et expliquer ses principaux axes ;
- 6,25 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap en 2022 ;
- 60 collaborateurs en situation de handicap recrutés en 2022 (50 en 2021) ;
- 316 collaborateurs accompagnés en 2022 par la Mission Handicap et le pôle santé au travail (363 en 2021) ;
- Nomination d'un référent pour la mise en place des projets d'accessibilité numérique et physique.

### Accessibilité numérique

Conformément au volet égalité des chances de la stratégie d'impact sociétal Covéa et à l'article 47 de la loi N°2005-102 du 11 février 2005 relative à l'accessibilité numérique, le Groupe, au travers de son schéma pluriannuel, a mis en place en 2022 une gouvernance dédiée, la Team Accessibilité. Cette instance regroupe 16 référents accessibilité numérique chargés de coordonner les actions de chaque marque et de chaque direction métier concernées.

## 11 audits

sur l'accessibilité numérique ont été réalisés en 2022 (13 en 2021), principalement sur les objets numériques internes.

En parallèle, des correctifs ont été mis en place à destination des sites maaf.fr, mma.fr et gmf.fr, afin d'améliorer leur accessibilité.

Une centaine de collaborateurs a été sensibilisée en 2022. Un premier plan de formation a été élaboré à destination de 130 collaborateurs (développeurs, designers UX/UI, product owner, chargés de communication, etc.) et sera lancé au 1<sup>er</sup> semestre 2023.

Enfin, une clause relative à nos attentes et exigences en matière d'accessibilité numérique a été intégrée dans les cahiers des charges lors du lancement d'appels d'offres, mais également dans la phase de contractualisation des prestataires concernés par l'accessibilité numérique.

### Prévention et lutte contre les discriminations

- 63 % des collaborateurs ont suivi le e-learning « la diversité pour faire la différence » à fin 2022, depuis sa mise en ligne en 2019 ;
- Poursuite du déploiement du module « Recruter sans discriminer », destiné aux chargés de recrutement. 71 chargés de recrutement formés depuis le début de son déploiement en 2020 ;
- Poursuite du déploiement sur 3 ans du module de formations « Communiquer de manière inclusive », destiné aux professionnels de la communication.

### Égalité entre les femmes et les hommes

- Signature d'un nouvel accord triennal (2021-2023) relatif à l'Égalité professionnelle femmes-hommes, portant sur 6 domaines d'action : la promotion professionnelle et le recrutement externe, la formation professionnelle, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, les violences sexistes et sexuelles et enfin la rémunération effective.  
Ces domaines d'action sont structurés autour d'objectifs et engagements concrets, qui font l'objet de plans de mise en œuvre permettant d'atteindre les objectifs fixés.

## Actions marquantes

Covéa est engagé dans plusieurs actions marquantes concernant l'égalité entre les femmes et les hommes :

- un objectif de féminisation des cadres à 57 % ;
- l'augmentation de l'enveloppe destinée à la réduction des écarts de rémunération à 600 K€ sur la durée de l'accord ;
- l'indemnisation du congé paternité au-delà du régime légal, portée au niveau du salaire net sur toute la durée du congé paternité ;
- la poursuite du déploiement du module de formation « Parcours et projet au féminin », avec un nouveau module en 2022 pour les populations non cadres. L'objectif est d'accompagner les femmes dans leurs projets professionnels et de développer leur leadership : 77 collaboratrices ont été formées en 2022.

- Création du nouveau module de formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles », à déployer sur 5 ans et destiné aux managers.

L'index de l'égalité professionnelle de Covéa, publié de manière volontaire en 2023, a atteint 91 points sur 100 (données à fin 2022), un résultat relativement stable par rapport à celui publié en 2022 (92 points, données à fin 2021).

Le taux de féminisation global de Covéa est stable, à 65,7 %.

Le taux de féminisation des cadres progresse régulièrement, pour s'établir à 54,6 % en 2022.

Dans le cadre de la loi Rixain, Covéa a publié pour la deuxième fois consécutive, en février 2023, le résultat des écarts de représentation des femmes et des hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (résultats au 31/12/2022).

Les écarts de représentation suivants pour chacune des marques sont calculés en fonction du temps passé sur la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Ainsi, MAAF, MMA, GMF et Fidélia publient, pour la deuxième année, les indicateurs ci-dessous et respectent strictement leurs obligations en matière de publication des écarts de représentation :

Répartition F/H	MAAF		MMA		GMF		Fidélia	
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Écarts parmi les cadres dirigeants	4 (33,3 %)	8 (66,7 %)	8,17 (28,7 %)	20,25 (71,3 %)	4,2 (44,9 %)	5,17 (55,1 %)	0 (0 %)	2 (100 %)
Écarts dans les instances dirigeantes CODIR	2 (33,3 %)	4 (66,7 %)	1 (11,1 %)	8 (88,9 %)	1,8 (26,2 %)	5,2 (73,8 %)	4 (40 %)	6 (60 %)

Le réseau Cov&elles (réseau féminin de Covéa) et ses 40 ambassadrices en proximité dans les régions mènent des actions pour la promotion des carrières féminines et la mixité des métiers.

Le réseau a célébré ses 5 ans lors de sa rencontre annuelle, le 14 juin dernier, qui a réuni près de 500 participants. L'occasion de revenir sur les avancées et les actions phares du réseau en faveur de l'égalité femmes/hommes depuis sa création, de se projeter dans l'avenir et d'annoncer l'ouverture du réseau à toutes et tous. Le réseau Cov&elles, initialement ouvert aux femmes occupant des postes à responsabilité, permet en effet désormais à tous les collaborateurs volontaires et motivés de participer et de soutenir les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.



### Insertion professionnelle des jeunes

Covéa s'engage à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, afin de renforcer et de renouveler les compétences de l'entreprise et de soutenir l'accès à la formation pour tous. Dans ce sens, 400 alternants avaient été recrutés pour la rentrée 2021-2022, 600 alternants l'ont été à la rentrée 2022. Au total, 700 alternants sont présents au sein du Groupe en 2022-2023.

Covéa a pour objectif d'augmenter durablement le nombre d'alternants à 3 % de l'effectif total du Groupe. Pour mieux soutenir ces jeunes, un dispositif complet a été mis en place, avec une communauté dédiée qui les accompagne et les fédère.

### Certification HappyIndex® Trainees Alternance

Covéa a obtenu, pour la deuxième année consécutive, la certification HappyIndex® Trainees Alternance, à l'issue d'une enquête menée auprès de nos alternants.

94 % des répondants recommandent le Groupe pour y effectuer une alternance.

## Le dialogue social, une priorité pour Covéa

Malgré une conjoncture économique impactée par les suites de la Covid, la guerre en Ukraine, la montée de l'inflation et les événements climatiques, le dialogue social, auquel Covéa est profondément attaché, reste de qualité. Ce contexte a été pris en compte, notamment, au travers de la mise en œuvre de mesures en faveur du pouvoir d'achat des collaborateurs. Cela s'est traduit, en particulier, par la signature en juin de nouveaux accords d'intéressement et de participation, ainsi que par une mesure salariale spécifique dont toutes les organisations syndicales ont été signataires. De plus, pour répondre à l'attente des organisations syndicales, il a été également décidé d'anticiper, dès le mois de novembre, la date des négociations annuelles obligatoires 2023 sur les rémunérations.

Par ailleurs, de nouvelles avancées en termes de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) se sont concrétisées par un accord signé en février 2022. Cet accord vient compléter les accords existants dont certaines mesures relèvent du périmètre de la QVCT, tels que les accords égalité femmes-hommes, handicap, temps de travail, télétravail...

Par ailleurs, il est à préciser que cet accord contient 2 mesures emblématiques : le baromètre interne déployé dès 2022 et le forfait mobilités durables (FMD) destiné à favoriser les déplacements domicile-travail vertueux.

### 3.2.4 —

## Maintenir la qualité du dialogue social

### 1 — Politique

Covéa est attaché à un dialogue social de qualité. Celui-ci s'exerce au sein de différentes instances, selon le périmètre de l'enjeu. Les instances représentatives du personnel en place au sein de l'unité économique et sociale (UES) Covéa sont composées d'un Comité social économique central et de trois Comités sociaux économiques d'établissement (CSEE), à Niort, Levallois et Le Mans.

Dans un contexte sanitaire normalisé en cette année 2022, et après 2 années marquées par la crise Covid, l'animation des différentes instances représentatives du personnel au sein du Groupe s'est poursuivie activement dans des conditions d'exercice « d'avant crise ». Ainsi, les réunions se tiennent désormais toutes en présentiel, tout en continuant de laisser aux élus qui le souhaitent la possibilité d'y assister à distance.

Enfin, cette année était celle de la préparation des élections professionnelles, qui auront lieu en 2023, avec la négociation de l'accord pré-électoral et une activité dense tant au niveau des instances de dialogue qu'auprès des collaborateurs.

L'ensemble des réunions organisées avec les instances représentatives du personnel a représenté pour le pôle Affaires sociales de Covéa 54 % de son activité totale annuelle (nombre de jours de réunions rapporté au nombre de jours ouvrés).

### 2 — Actions de l'année et résultats

Dans le cadre de la négociation d'entreprise, les accords collectifs suivants ont été signés au sein de l'UES Covéa en 2022 :

- Accord collectif de groupe sur la méthodologie relative à plusieurs thèmes de négociation du premier semestre 2022 au sein de Covéa ;

- ➔ Accord collectif relatif à la participation au sein du groupe Covéa, exercices 2022, 2023, 2024 ;
  - ➔ Accord d'intéressement des salariés du groupe Covéa, exercices 2022, 2023, 2024 ;
  - ➔ Avenant constatant le terme de l'accord d'UES Covéa du 30/06/2020 et de son avenant du 29/01/2021 relatifs à la participation ;
  - ➔ Avenant constatant le terme de l'accord d'UES Covéa du 24/07/2020 relatif à l'intéressement aux résultats ;
  - ➔ Accord collectif relatif à la mise en place d'une mesure salariale spécifique au sein de l'UES Covéa ;
  - ➔ Avenant n°1 à l'accord collectif relatif au nouveau modèle de représentation du personnel et à ses moyens d'exercice au sein de l'UES Covéa (dit Accord relatif à la représentation du personnel) ;
  - ➔ Avenant n°1 de l'accord relatif au fonctionnement du Comité de groupe Covéa ;
  - ➔ Accord collectif relatif à la qualité de vie et des conditions de travail au sein de l'UES Covéa ;
  - ➔ Avenant n°2 à l'accord collectif de groupe relatif aux frais de santé des salariés du groupe Covéa (DRAS) ;
  - ➔ Avenant n°2 à l'accord collectif de groupe relatif à la Prévoyance des salariés du groupe Covéa (DRAS) ;
  - ➔ PV de désaccord 2022 relatif au temps de travail et à ses aménagements au sein de l'UES Covéa ;
  - ➔ PV de désaccord salarial 2022 au sein de l'UES Covéa.
- 
- ➔ Avenant n°4 au plan d'épargne entreprise « MAAF » (déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation investis en titre de l'entreprise sur le fonds « MAAF participatif 1 ») ;
  - ➔ Avenant n°1 à l'accord relatif au système de rémunération des conseillers du réseau salarié MMA VIE ;
  - ➔ Avenant n°6 à l'accord collectif relatif à la rémunération et aux conditions d'exercice des métiers de l'inspection ;
  - ➔ Accord collectif relatif au temps de travail des salariés des centres de relations client de MAAF Assurances SA (suite à dissolution ATLAS et EUROVAD et transfert d'activités vers MAAF Assurances SA).

## 3.3 — Assureur responsable

Les valeurs d'engagement humain, de proximité, de solidarité, de responsabilité et de recherche du progrès guident Covéa dans l'exercice de son métier d'assureur. Tout au long de la relation avec ses clients et sociétaires, Covéa, au travers de ses marques, se donne pour mission de les accompagner. Dans la conception des offres et services, comme dans la gestion des contrats ou dans les prestations d'indemnisation, les marques de Covéa cherchent à répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux. En intégrant la prévention au cœur de son métier d'assureur, le Groupe veille également à anticiper et à prévenir les risques.

### 3.3.1 — Créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure

#### 1 — Politique

Axe majeur de la stratégie 2022-2024, l'expérience client doit être efficiente tout au long de la relation. Dans un monde marqué par de profonds bouleversements, Covéa, par l'intermédiaire de ses marques, veut être au rendez-vous des garanties et des services auxquels les clients aspirent : développement des nouvelles technologies, allongement de la durée de la vie, essor des réseaux sociaux, progrès scientifique, entre autres.

Ainsi, les principaux axes de la stratégie 2022-2024 de Covéa sur l'excellence de l'expérience client sont de mieux répondre aux attentes des clients et sociétaires, de renforcer son efficacité et d'intégrer un moteur de réassurance.

### Nouveaux outils

Covéa se concentre prioritairement sur la simplification des parcours clients et sur une réactivité renforcée en cas de sinistre, tout en s'adaptant aux évolutions sociétales via une plateforme de services et d'offres. Face à un niveau d'exigence de plus en plus fort en matière de disponibilité, de réactivité et de personnalisation, le Groupe a accéléré sa digitalisation, son utilisation de l'intelligence artificielle et de la robotisation, pour apporter une réponse adéquate aux nouveaux besoins des clients et sociétaires. L'usage de ces outils, conjugué à une forte proximité omnicanale, permet à Covéa de répondre rapidement tout en maintenant un contact humain, et ainsi d'accompagner toujours mieux ses clients et sociétaires.

#### 2 — Actions de l'année et résultats

##### Suivi de la satisfaction clients

##### Baromètre de satisfaction à chaud

Le baromètre à chaud est un questionnaire envoyé à J+1 d'un contact avec la marque afin d'interroger les clients sur leur niveau de satisfaction global suite à cet échange.

La note moyenne de satisfaction à chaud de Covéa sur ses marques MAAF, MMA et GMF est de **8,8/10 en 2022** (8,8/10 en 2021).

77 % des clients se déclarent « très satisfaits » (notes de 9/10 ou de 10/10) (76% en 2021).

Indicateur clé de performance - Périmètre marque = la note de la marque correspond à la moyenne des notes collectées tout au long de l'année calendaire, en réponse à la question : "Comment évaluez-vous votre niveau de satisfaction global de ce contact ?".

### Baromètre de satisfaction à froid

900 clients de chacune des marques Covéa (MAAF, MMA et GMF) ont été interrogés et 1 800 clients interrogés au niveau du marché en comparatif.

La moyenne du marché est de **7,9/10** (8,0 en 2020 et 7,9 en 2018).

Le baromètre à froid est une enquête BVA menée tous les 2 ans auprès d'un panel représentatif de 4 500 Français. La prochaine enquête BVA sur les clients particuliers aura lieu en 2024.

### Baromètre de satisfaction des professionnels :

750 clients de deux marques Covéa (MAAF et MMA) ont été interrogés et 1 500 clients interrogés au niveau du marché en comparatif. La moyenne du marché est de **8,1/10 en 2021** (7,9/10 en 2019).

Le baromètre à froid est une enquête BVA menée tous les 2 ans auprès de 3 000 professionnels (entreprises de 0 à 50 salariés). La prochaine enquête BVA sur les clients particuliers aura lieu en 2023.

### Baromètre 2022 des marques engagées réalisé par l'IFOP

En 2022, Covéa et ses marques MAAF, MMA et GMF ont souscrit le baromètre marques engagées réalisé annuellement en février par l'IFOP. Cette étude a permis d'évaluer le score d'engagement et les attentes d'engagement des consommateurs envers les marques du Groupe, en comparaison avec les autres acteurs du secteur.

Le niveau d'engagement d'une marque est évalué à travers sa responsabilité vis-à-vis de la société, son engagement pour l'intérêt général et les valeurs qu'elle porte.

L'enquête IFOP révèle que l'engagement auprès des clients est la première cause pour laquelle un assureur doit s'engager, selon les Français.

Plus globalement, les banques et assurances mutualistes sont jugées comme les plus engagées, mais aussi celles envers lesquelles les attentes sont les plus fortes.

## Covéa engagé

Dans le secteur des banques et assurances, les marques du groupe Covéa se positionnent comme étant plutôt engagées, avec MAAF à la 5<sup>e</sup> place (54 % de réponses « engagée » à « très engagée »), GMF à la 7<sup>e</sup> place (53 % de réponses « engagée » à « très engagée ») et MMA à la 13<sup>e</sup> place (49 % de réponses « engagée » à « très engagée ») du classement, sur un panel de 32 marques.

### Accompagnement au quotidien par la plateforme de services

Covéa s'engage à devenir un partenaire du quotidien de ses clients grâce à l'offre de services de l'espace client de ses marques. Celle-ci est structurée autour d'univers de besoins : la mobilité, le logement, les voyages et loisirs, les droits et démarches juridiques, le bien-être et la santé...

Elle apporte également des solutions d'accompagnement aux projets immobiliers et d'achat de voiture des clients, ainsi qu'à la préparation de leur retraite.

➔ **1 418 000 clients MAAF, MMA et GMF ont consulté la plateforme de services en 2022 (1 218 000 en 2021).**

## Nouvelles offres de la plateforme de services

En 2022, la plateforme de services propose **24 offres** contribuant soit à l'accompagnement des personnes fragiles, soit à la réduction de l'impact environnemental, soit à la prévention des risques.

Elle s'est enrichie de nouvelles offres pour la mobilité, le logement, le bien-être et la santé, la prévention des risques en entreprise, notamment :

- des réductions sur l'achat d'équipements de prévention dédiés aux cyclistes et utilisateurs de trottinettes pour favoriser les mobilités douces ;
- l'accès au portail gouvernemental de la prévention des risques liés à la cybermalveillance, tant pour les particuliers que pour les pros et entreprises ;
- des tarifs négociés sur les diagnostics d'audit énergétique immobilier ;
- l'accès au portail gouvernemental d'orientation et de conseils dédié au maintien à domicile des personnes âgées ou à leur accompagnement en établissement spécialisé, pour améliorer la qualité de vie des personnes pré-dépendantes ou dépendantes et de leurs aidants ;
- des réductions sur une solution de téléassistance hors du domicile pour sécuriser les sorties de personnes âgées ;
- une solution de vérification des installations électriques pour prévenir les risques d'incendie des locaux professionnels.

### Une politique volontariste d'accompagnement des victimes de sinistres corporels

Au sein de la Direction Indemnisation corporels, des équipes pluridisciplinaires interviennent pour proposer aux victimes de sinistres corporels un accompagnement, en complément de l'indemnisation pécuniaire. Les gestionnaires et les inspecteurs corporels, accompagnés d'experts internes ou externes de type ergothérapeutes, architectes, assistantes sociales, peuvent ainsi délivrer des conseils, proposer des solutions en termes de réinsertion sociale, d'adaptation de l'habitat et de solutions de mobilité. En outre, la mise en place d'un outil dédié, CoveAVictimes, facilite le partage d'informations entre les collaborateurs de la Direction Indemnisation corporels, dans l'optique de favoriser les démarches d'accompagnement auprès des victimes.

Par ailleurs, Covéa s'engage dans la réinsertion professionnelle des personnes gravement accidentées. Pour cela, le Groupe est partenaire des associations gestionnaires affiliées au réseau CHEOPS, réseau représentant des Cap Emploi spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'objectif est de favoriser l'insertion/la réinsertion professionnelle des victimes accidentées, et des tiers à indemniser, tout en complétant le dispositif en place avec les assistantes sociales de la Direction Indemnisation corporels.

### La relation client MMA certifiée 100 % « Service France Garanti »

Cette année, MMA obtient la certification « Service France Garanti », un label révisé annuellement par l'AFNOR qui valorise les entreprises de service employant en France. Pour obtenir ce label, au moins 90 % des personnes qui travaillent en direct avec le client doivent être soumises à un contrat de travail de droit français. Des critères que MMA respecte à 100 %, puisque l'intégralité de ses prestations de service et de son service client est opérée sur le territoire français.

Cette certification, basée sur un audit minutieux, vient à nouveau récompenser l'engagement, l'expertise et le professionnalisme des équipes en charge de la relation client.

## Dispositif « Connaissance Occupation Terrain »

Le dispositif « Connaissance Occupation Terrain » a pour vocation de décliner, au niveau national et local, la politique d'accompagnement de Covéa et de favoriser la politique indemnitaire transactionnelle. Concrètement, le maillage national de 51 inspecteurs corporels (dont 16 spécialisés dans la prise en charge des corporels importants) permet une proximité immédiate avec les personnes blessées et leur entourage (famille, avocat...).

Cette proximité se traduit par la délivrance de conseils adéquats, la proposition de solutions d'accompagnement, ainsi que par une indemnisation juste et personnalisée. Elle va permettre en outre un rapprochement et des échanges avec de nombreux acteurs locaux susceptibles d'intervenir dans la prise en compte/charge du handicap, tels que des centres de rééducation, des associations, des fournisseurs de matériel divers, entre autres.



Elle permet aussi à MMA de donner à ses clients des preuves de son engagement en matière de développement des territoires et de proximité.

### Dispositif en cas d'événements climatiques

En cas d'événements climatiques exceptionnels, MAAF, MMA et GMF peuvent positionner des unités mobiles sur le lieu sinistré avec l'aide d'un référent local. Les équipes mobiles accueillent physiquement les clients, en remplacement des agences impactées ou en renfort des agences locales. Sur place, elles constatent les dégâts, conseillent et orientent les assurés. En complément, le référent local constate lui aussi les dégâts pour adapter les mesures à prendre.

### 3.3.2 —

## Adapter nos offres, nos services et nos prestations d'indemnisation aux enjeux sociétaux et environnementaux

### 1 — Politique

Les offres d'assurance des marques de Covéa évoluent pour répondre aux changements sociétaux actuels et aux nouveaux besoins des clients.

Des travaux ont été réalisés avec les différentes directions métiers pour identifier les caractéristiques d'une offre d'assurance à impact sociétal et environnemental.

Ces critères permettent d'évaluer les offres et d'identifier des pistes d'amélioration. L'ambition est de proposer des offres d'assurance répondant aux attentes des clients tout en améliorant leur impact sociétal et environnemental, et ce tout au long de la vie des contrats.

## 2 — Actions de l'année et résultats

### Multirisque habitation

L'économie collaborative et ses plateformes numériques génèrent de nouveaux usages autour de l'habitat. Les marques de Covéa les accompagnent avec des offres de garanties et de services liées à l'échange ou la location de logement, ainsi que des extensions de responsabilité civile lors de l'échange de biens et de services.

Le contrat habitation de chacune des marques propose différentes garanties et dispositifs adaptés aux nouveaux enjeux des clients. À titre d'exemple, une protection des installations d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire, géothermique...) et, si besoin, l'assurance de la revente d'électricité sont proposées. Par ailleurs, les marques informent leurs assurés sur leur exposition au risque inondation lors de la souscription. De même, l'effort de performance énergétique de l'habitat est valorisé à travers une tarification adaptée selon les travaux du logement ou le diagnostic de performance énergétique volontairement effectués.

### Automobile et deux-roues

Les marques de Covéa assurent également les voitures électriques et garantissent leur batterie, qu'elle soit louée ou achetée, au même titre que le véhicule. La garantie dépannage prévoit le remorquage du véhicule jusqu'à la borne de recharge la plus proche. Une réduction tarifaire est, en outre, accordée aux conducteurs de véhicules écologiques.

Afin de limiter l'impact environnemental lors d'un sinistre automobile, habitation ou construction, il est nécessaire de promouvoir auprès de nos clients la réparation durable. Elle peut revêtir plusieurs formes : la réparation plutôt que le remplacement, le remplacement par des pièces de réemploi ou encore le choix de partenaires spécialisés dans la réparation écologique. En 2022, 14 % des pièces utilisées sont des pièces issues de l'économie circulaire.

## Dispositif de réparation des sinistres automobiles

Dans le cadre de la réparation des sinistres automobiles, Covéa cherche à limiter son empreinte environnementale à travers différentes mesures :

- Garantir la qualité de ses prestataires pour les sinistres automobiles : Covéa analyse notamment la performance environnementale et les certifications des recycleurs, épavistes et dépanneurs.
- Mettre en place une stratégie globale d'incitation à l'utilisation de pièces de rechange issues de l'économie circulaire : Covéa privilégie les vitriers automobiles vertueux qui proposent la réparation du pare-brise plutôt que son remplacement, qui pratiquent la compensation carbone ou qui allouent des fonds à des ressourceries de l'économie sociale et solidaire.
- Favoriser l'évolution des techniques de réparation automobile : le technocentre CESVI (détenu à 90 % par Covéa) favorise l'évolution des techniques de réparation automobile. Il promeut également, auprès des garagistes et experts, la réparation au lieu du remplacement et le réemploi de certaines pièces. Il dispense des formations aux réparateurs de véhicules électriques. Un dispositif d'incitation à la réparation et à la rénovation des jantes des roues de voitures a été instauré auprès de réparateurs automobiles en 2021.

- Mettre en place des services pour supprimer les déplacements des clients, des réparateurs et des experts et ainsi limiter leur empreinte carbone. Lors d'épisodes de grêle, les plateformes mobiles de débosselage se positionnent au plus près des clients impactés pour réparer les véhicules endommagés.
- En cas de petit sinistre automobile, des déplacements peuvent être évités et du temps gagné, soit pour l'assuré s'il prend lui-même les photos normées de son dommage et les transmet au réparateur agréé pour expertise, soit pour l'expert, si le réparateur prend des photos du véhicule et les transmet à l'expert.
- Enfin, Covéa et sa filiale poursuivent leurs partenariats avec les principaux fabricants de peinture pour l'utilisation de peintures sans solvant.

### Famille et Loisirs

Les marques de Covéa s'adaptent aux évolutions sociétales en proposant des garanties pour protéger les familles dans leur quotidien : services d'aide aux aidants, des garanties pour la garde partagée quel que soit le domicile, la garde ponctuelle des petits-enfants par les grands-parents ou l'accompagnement psychologique des enfants scolarisés en cas de harcèlement à l'école ou sur les réseaux sociaux. Enfin, des contrats garantissent dans chacune des marques les dommages corporels du conducteur d'un engin de déplacement personnel motorisé (EDPM), qu'il soit loué ou emprunté.

## Un service client reconnu

La démarche 100 % orientée Client, portée par toutes les directions de la Direction Assurance vie, fait l'objet d'un label pour les trois marques Vie du groupe Covéa. En 2019, MAAF Vie et GMF Vie se sont vu décerner ce précieux label par Bureau Véritas Certification, un organisme tiers, indépendant et reconnu. MMA Vie est à son tour certifiée en 2022. Cette labellisation est obtenue pour une durée de trois ans avec un audit, réalisé chaque année.

Le Selfcare Vie MMA et GMF a reçu le Trophée de bronze dans la catégorie Selfcare et Chatbot des Trophées du CX PARIS 2022, organisés fin juin par le magazine Relation Client. Pensé pour nos clients qui souhaitent maîtriser leur épargne en toute autonomie et bénéficier d'une expérience fluide et accessible à tout moment, le Selfcare Vie s'inscrit dans la stratégie de développement de la Direction Assurance vie et répond à la transformation des usages.

MAAF vient d'être récompensée par le label Meilleur Conseil Épargne 2022, attribué pour la 1<sup>re</sup> fois par Retraite.com et Challenges. 62 grands acteurs de l'épargne avaient été audités par des clients mystères afin d'évaluer la qualité de la relation client dans le secteur financier. Sur les 36 assureurs testés, seuls 8 lauréats ont été distingués, parmi lesquels la marque MAAF, reconnue notamment pour son site internet et la qualité de ses conseillers téléphoniques, qualifiés de « spécialistes patrimoniaux de qualité » pour leur écoute et leurs conseils sur des solutions adaptées.

### Assurances vie

Les Français aspirent à donner du sens à leurs actions, et cette tendance ne fait que se confirmer ces dernières années. La Direction Assurance vie et les marques MAAF et GMF rééditent, en décembre 2022, une action alliant épargne responsable et solidarité. Pour chaque client MAAF et GMF ayant versé au moins 1 000 € sur un fonds labellisé ISR (Investissement Socialement Responsable), la Direction Assurance vie (DAV) du groupe Covéa effectuera un don de 50 euros à l'association Le Cartable Fantastique, qui vient en aide aux enfants dyspraxiques, pour GMF Vie, et au GECC, Groupe d'Étude des Cétacés du Cotentin, qui consiste en l'étude et la préservation des mammifères marins de la Manche, pour MAAF Vie.

### Assurances santé et prévoyance

Les offres collectives santé et prévoyance Covéa intègrent des services d'accompagnement, en particulier pour les aidants de parents proches (informations, solutions de répit, conseils médicaux, aide à la reconversion professionnelle...), ainsi qu'une aide à domicile renforcée en cas de maladie grave des assurés. Elles prévoient également la téléassistance pour les assurés de plus de 55 ans et un accompagnement psychologique spécifique suite à un traumatisme pouvant être lié à une maladie grave ou à un traitement médical lourd par exemple.

En 2022, les conditions d'attribution de l'aide-ménagère ont été assouplies afin de permettre à davantage d'assurés d'en bénéficier. D'autres évolutions sont également à l'étude pour les mois à venir.

Enfin, l'ensemble des services santé a fait l'objet de nombreuses communications tout au long de l'année, permettant ainsi à nos assurés de disposer du bon service au bon moment et de mettre en avant la prévention, pour la bonne gestion de leur capital santé.

## Des services et garanties santé au plus près des besoins

Pour accompagner encore mieux nos clients et nos collaborateurs sur le volet de la santé mentale, en forte dégradation suite à la crise sanitaire, un nouvel ensemble de services a été intégré dans les contrats santé : baptisée « Bien dans ma tête », cette offre permet de répondre à toutes les problématiques, des plus légères aux plus sévères.

Des améliorations de garanties ont, par ailleurs, été menées dans le champ de la prise en charge psychologique et psychiatrique :

- Dans le poste hospitalisation des offres de santé individuelle MAAF et MMA, la garantie « chambre particulière » a été étendue à l'hospitalisation psychiatrique.
- Les forfaits médecines douces des offres de santé individuelles et collectives ont vu leur périmètre élargi, notamment aux consultations de psychologues.

### 3.3.3 — Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention

#### 1 — Politique

Covéa et ses marques mettent à profit leur connaissance du risque pour aider leurs clients et sociétaires à prévenir les risques liés à leur santé, à leur mobilité, à leur vie domestique et professionnelle. Le Groupe partage ainsi sa science du risque pour enrichir les actions de prévention auprès de ses clients.

Cet engagement s'exerce également à travers une politique de financement soutenue et renouvelée en faveur de la recherche, afin de prévenir de nouveaux risques de santé publique, technologiques ou climatiques.

#### 2 — Les actions menées par Covéa

##### Sensibilisation aux risques du quotidien : habitation et automobile

En créant l'Observatoire de la sécurité des foyers (OSF), Covéa s'est engagé à sensibiliser et surtout à faire adopter à chacun les bonnes pratiques, afin d'éviter les comportements à risque. En 2018 et 2020, l'Observatoire a sensibilisé le public au risque de cambriolage et au risque d'incendie domestique.

Cette année, l'OSF a publié une étude sur les tendances nationales en matière de cambriolage, pour sensibiliser les Français aux habitudes à prendre à la veille des grandes vacances, l'une des périodes les plus propices aux vols.

### Outils de prévention des risques

Covéa a développé plusieurs outils de prévention des risques :

- « Alertes climatiques » avec l'envoi aux assurés de messages de prévention (via SMS, mails, post sur les réseaux sociaux).
  - En 2022, les marques de Covéa ont adressé plus de 2,1 millions de SMS à leurs clients, dans le cadre d'événements climatiques majeurs (en 2021, plus de 3,5 millions) ;
- « Covisiomap » est un outil de prévention et de diagnostic des risques professionnels, il met à disposition des modèles de catastrophes sur les dix principaux risques climatiques et naturels ;
- « Coventéo » modélise les risques climatiques - grêle, sécheresse, orages et tempêtes - pour mieux comprendre et mesurer leur impact sur les portefeuilles en assurance et assistance ;
- en partenariat avec SEDIPEC, Covéa accompagne ses assurés situés en zone inondable afin de les équiper de matériaux anti-inondation et de rendre leur habitation résiliente face aux risques climatiques.

Covéa et ses marques ont également soutenu :

- l'application mobile CoachAAC, qui accompagne les enfants de sociétaires et clients dans l'apprentissage anticipé de la conduite ;
- UNIR (Une Nouvelle Idée de la Route), le think tank de l'Association Prévention Routière (APR), qui porte une réflexion inédite sur le futur de la mobilité, guidée par les sciences humaines et sociales.

#### Sécurité routière

Chacune des marques de Covéa sensibilise ses clients aux dangers de la route au travers de nombreuses actions et communications.

- MMA IARD souhaite que chacun, conducteur ou piéton, soit acteur de sa propre prévention et prescripteur de conseils pour ses proches. MMA communique ainsi via ses plateformes digitales prévention pour atteindre le plus grand nombre. En 2022, le site zerostracas.mma a comptabilisé 711 980 visites et les applications pour smartphones et tablettes de MMA ont été téléchargées 56 446 fois. Enfin, les comptes dédiés sur Twitter et Instagram (@RouteZerostracas) ont respectivement compté 23 200 et 12 184 abonnés en 2022.
- Pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, GMF Assurances propose aux élèves de cycle 3 et à leurs enseignants un jeu-concours intitulé « Trace Ta Route avec Max » sur le thème de la sécurité routière. Son objectif est d'accompagner les jeunes dans l'obtention de l'attestation de première éducation à la route (APER). Pour l'édition 2022/2023, 93 classes se sont actuellement engagées.
- MAAF a poursuivi, en 2022, ses actions de sensibilisation aux dangers de la route, en particulier avec les opérations « Vigicarotte » mises en place depuis 2001 pour la sécurité des jeunes en sortie de discothèques et avec son application « AlcooTel » sur mobile, téléchargée plus d'un million de fois (seuil dépassé en janvier 2022).

#### Prévention santé envers nos clients

En 2022, Covéa a poursuivi, avec ses marques MAAF, MMA et GMF, ses actions de sensibilisation à des problématiques majeures de santé publique. Les temps forts ont porté principalement sur l'accompagnement des assurés santé dans leur parcours de soins, les informations à connaître et les actions à mener pour préserver leur capital santé.

## Santéclair

À la croisée entre les professionnels de santé et les organismes complémentaires d'assurance maladie, Santéclair innove depuis 2003 pour créer un véritable écosystème de services qui favorise le juste accès aux soins pour tous ses bénéficiaires en les orientant aux différentes étapes de leurs parcours de santé :

- aider à sélectionner les bons professionnels et établissements de santé ;
- donner accès à des soins et des équipements de qualité, à des tarifs négociés ;
- conseiller et aider à faire des choix éclairés.

En 2022, de nouveaux services ont été proposés par Santéclair aux assurés santé des marques du Groupe : un accès illimité à la téléconsultation avec un nouveau partenaire de Santéclair, l'offre « Bien dans ma tête » (consultation vidéo avec un psy, annuaire enrichi de professionnels de la santé mentale, palmarès des établissements hospitaliers psychiatriques, trouver un service d'urgence psychiatrique, programme de coaching bien-être), ainsi que de nouveaux centres d'ophtalmologie permettant la prise de rendez-vous en maximum 2 semaines.

- **50 % des clients santé des marques de Covéa ayant acheté des lunettes ont eu recours aux services « Optique Santéclair »** (52 % en 2021).

Période janvier-décembre 2022

À la suite de la mise à disposition de l'escape game de sensibilisation aux addictions Addict' Town fin 2021, GMF a invité une grande partie de ses clients à le tester et leur a aussi proposé un service d'accompagnement dans les situations difficiles de la vie quotidienne, « GMF vous accompagne », composé d'un site d'information et d'une ligne téléphonique permettant de joindre des conseillers. MAAF et MMA ont également mis à disposition Addict' Town sur leur site internet pour sensibiliser leurs clients et prospects à cette problématique qui s'est fortement accrue suite à la crise sanitaire et au contexte général.

Tous les assurés santé du groupe Covéa profitent également des avantages apportés par Santéclair. Santéclair est une plateforme d'orientation santé de plusieurs Organismes Complémentaires d'Assurance Maladie : Allianz, MAAF, MMA, Ipeca, la MGP. Depuis toujours convaincue que pour une société en bonne santé, il faut un juste accès aux soins pour tous, Santéclair aide les assurés à se repérer dans le système de santé.

Pour l'année 2022 :

- **Le taux de recommandation des utilisateurs de services Santéclair est de 97,1 % (96,6 % en 2021).**

### La recherche pour mieux prévenir les risques

#### Publication d'un livre blanc consacré au changement climatique

Pour anticiper et accompagner au mieux les changements climatiques, le groupe Covéa a publié un livre blanc consacré à ces évolutions. Fruit de travaux de recherche de plusieurs années, cette étude scientifique permet d'identifier et de quantifier les risques climatiques majeurs à venir sur le territoire métropolitain français.

L'objectif de ce livre blanc était de quantifier, d'ici à 2050, l'évolution en fréquence et en intensité de quatre aléas climatiques à fort enjeu que sont la tempête, la sécheresse,

l'inondation et la grêle. Cette étude, avec une approche multi-modèles innovante, apporte une vision de la sinistralité propre à Covéa en conservant les spécificités géographiques des portefeuilles de ses marques.

### Le mécénat et les partenariats

#### Innover grâce à la Recherche

Depuis 2018, Covéa accompagne les chercheurs du centre de recherche biomédicale Clinatec, favorisant ainsi la conduite de programmes de recherche sur le long terme. En partenariat avec le CEA, le CHU de Grenoble, l'INSERM et l'Université Grenoble Alpes, pas moins de 90 cliniciens, chercheurs, biologistes, experts en micro-nanotechnologies et en électronique contribuent à la mise en œuvre d'un nouveau modèle de recherche biomédicale.

Covéa soutient plus particulièrement le programme Covéa NeuroTec, un projet particulièrement innovant, destiné à ralentir, grâce à la lumière infrarouge, l'évolution et/ou les effets de la maladie d'Alzheimer.



### Informier et conseiller les aidants familiaux

45 % des Français déclarent\* que la crise sanitaire a eu un impact sur leur perception de la vulnérabilité, pour eux-mêmes ou pour l'un de leurs proches. Avec cette prise de conscience, la condition des personnes vulnérables est plus que jamais au centre des préoccupations et constitue un enjeu sociétal majeur.

En soutenant, depuis 2018, l'association France Tutelle, dont la mission est d'accompagner les aidants-tuteurs familiaux, Covéa contribue à sensibiliser les familles sur la nécessité d'anticiper la vulnérabilité.

\*Baromètre IPSOS France Tutelle/Covéa 2021.

## 3.4 — Investisseur responsable

Le groupe Covéa, en tant qu'assureur mutualiste au service de ses clients et sociétaires, pose naturellement le regard sur un horizon de temps long. Les investissements s'opèrent dans cette vision de long terme, période dans laquelle nos risques s'inscrivent. La stratégie d'investissement sert nos engagements d'assureur et traduit notre action responsable en intégrant de manière holistique des critères financiers et extra-financiers de type ESG (Environnement, Social et Gouvernance).

Notre approche privilégie la gestion déléguée auprès de nos deux structures intra-Groupe dédiées : Covéa Finance pour la gestion des actifs financiers, Covéa Immobilier pour la gestion des actifs immobiliers.

Le rapport ESG décrit les réalisations concrètes de ces deux acteurs clés au service de l'assureur responsable qu'est Covéa, qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue.

### 3.4.1 — Intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la stratégie d'investissement

#### 1 — Politique

Covéa Finance, la société de gestion de portefeuille (SGP) de Covéa, porte et pilote la démarche ESG du Groupe en matière d'investissement en valeurs mobilières.

L'intégration de critères ESG dans les processus d'investissement est structurée selon quatre piliers : la politique d'exclusion, la politique d'engagement actionnarial, les fonds thématiques et l'intensité carbone des portefeuilles.

La politique d'engagement actionnarial encadre l'analyse ESG d'émetteurs privés et souverains (actions et dettes), le vote aux assemblées générales et le dialogue actionnarial. Ce dernier permet à Covéa Finance de confronter les émetteurs à leurs enjeux matériels et de les inciter à améliorer leur performance et leur transparence sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.

### Exclusions sectorielles

La politique d'exclusion encadre l'exclusion de tout investissement direct en actions ou en obligations dans certaines activités impliquées dans les armes controversées, productrices de tabac, significativement actives dans le secteur des jeux d'argent et de paris, ou en lien avec le charbon thermique (selon des seuils et un calendrier de désengagement progressif d'ici 2030 pour l'OCDE et d'ici 2040 hors OCDE).

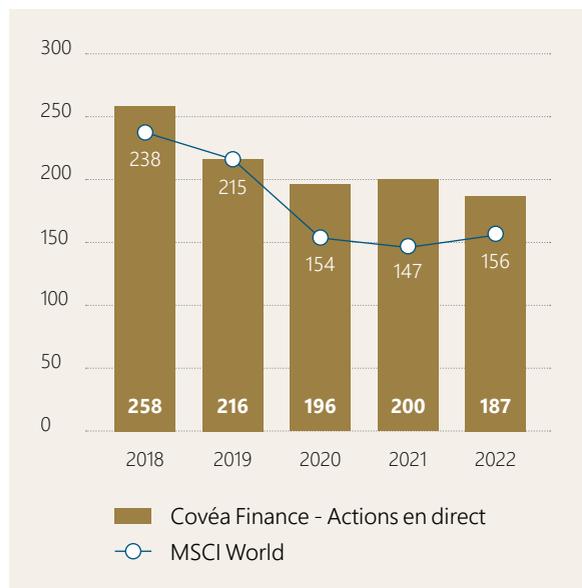
Cette politique a été élargie, en 2022, aux activités en lien avec le pétrole et le gaz non conventionnels, selon un calendrier de désengagement progressif d'ici 2030.

Par non conventionnels, il est entendu les activités de production (selon certains seuils) liées au pétrole et gaz de schiste, pétrole et gaz issus de sables bitumineux, au méthane houiller et au pétrole extra-lourd.

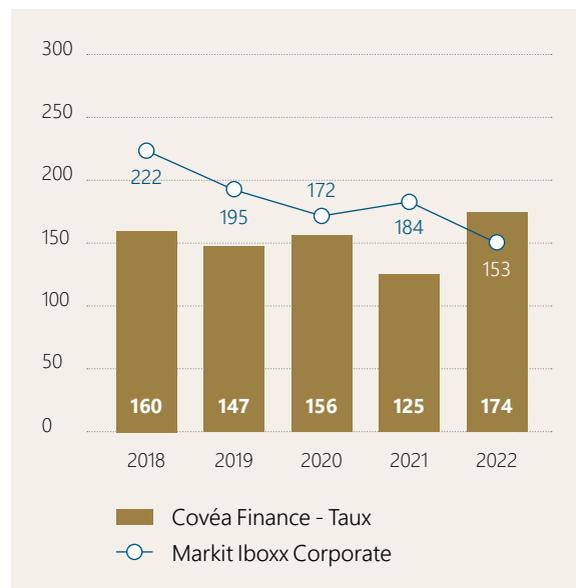
Les gammes de fonds à thématique environnementale et de fonds labellisés Investissement Socialement Responsable (ISR) font l'objet de notations extra-financières spécifiques.

Enfin, Covéa Finance calcule l'intensité carbone de la majeure partie des portefeuilles. Cet indicateur de référence répond aux objectifs de transparence (article 29 de la loi Énergie Climat et son décret d'application), de gestion du risque climatique (risques physiques et risques de transition) et de contribution aux objectifs de limitation du réchauffement climatique. Il est aussi utilisé dans l'analyse ESG des émetteurs et constitue un critère de sélection pour certains fonds à thématique environnementale.

#### ➤ Intensité carbone de la poche Actions (en tonnes eq. CO<sub>2</sub> /M€ du CA)



#### ➤ Intensité carbone de la poche Obligations privées (en tonnes eq. CO<sub>2</sub> /M€ du CA)



## 2 — Actions de l'année et résultats

En 2022, Covéa Finance a pu une nouvelle fois tester la pertinence de son approche dans le cadre du processus de labellisation ISR de ses quatre fonds à thématique environnementale (Covéa Aeris, Solis, Terra et Aqua), venant compléter ainsi la gamme des fonds estampillés par ce label (Covéa Flexible ISR et Covéa Actions Solidaires). Cette labellisation conforte également la cohérence de la catégorisation de ces fonds au regard de la doctrine AMF 2020-03 en catégorie 1, garantissant que la notation ESG moyenne des titres en portefeuille est supérieure à celle de son univers d'investissement (*moyenne des notations ESG\**

des valeurs du fonds supérieure à la moyenne des notations des 80 % des valeurs les mieux notées de l'univers).

## Obtention du label Greenfin

Après avoir développé le volet social en 2021 avec l'obtention du label Relance pour les fonds Covéa Perspectives Entreprises et Covéa Renouveau et celle du label Finansol pour le fonds Covéa Actions Solidaires, Covéa Finance a poursuivi, en 2022, son renforcement sur le volet environnemental. Le fonds Covéa Terra a ainsi été récompensé par le label Greenfin.

Ce label, créé par le ministère de la Transition écologique et solidaire, a pour objectif de mobiliser une partie de l'épargne au bénéfice de la transition énergétique et écologique. Il garantit la qualité verte des fonds d'investissement et s'adresse aux acteurs financiers qui agissent au service du bien commun grâce à des pratiques transparentes et durables.

Ce faisant, Covéa Finance confirme un point fondamental de son approche d'intégration des critères ESG dans sa gestion et d'appréciation du risque de durabilité, son attachement à l'équilibre des trois piliers Environnement, Social et Gouvernance (ESG).

\* Sur la base des notations internes Covéa Finance et des notations externes fournies par le fournisseur de données ESG de Covéa Finance.

Dans le cadre de son adhésion en 2021 à la coalition pour une Transition Juste, plateforme collaborative lancée par *Finance for Tomorrow* qui réunit des gestionnaires et détenteurs d'actifs de l'écosystème financier français afin de promouvoir auprès des entreprises une transition socialement acceptable vers des économies bas carbone, Covéa Finance s'est engagée dans un dialogue actionnarial avec plusieurs sociétés du secteur de l'énergie. Le concept de transition juste est particulièrement applicable à ce secteur, par l'ampleur des défis induits par la transition vers la neutralité carbone et son rôle dans la fourniture d'une énergie abordable. Le but étant de réaliser, dans un premier temps, un état des lieux de l'avancement des sociétés privées sur le concept de transition juste.

En 2022, Covéa Finance a exercé son droit de vote pour 93,32 % des actions détenues en application des principes définis dans sa politique d'engagement actionnarial.

À fin 2022, Covéa Finance a participé au vote de 348 assemblées générales. Enfin, Covéa Finance a organisé 40 réunions (dialogues actionnariaux) avec des émetteurs au sujet des pratiques ESG de l'entreprise.

- **97,4 % des encours gérés ont fait l'objet d'une analyse avec des critères ESG à fin 2022.**



### 3.4.2 — Investir dans des placements immobiliers responsables

#### 1 — Politique

Covéa mène une politique de placements immobiliers responsables portée par Covéa Immobilier. Covéa Immobilier anticipe les évolutions, agit pour réduire ses émissions de carbone, gère et suit l'efficacité énergétique du bâtiment, valorise l'attractivité du patrimoine et implique les occupants pour un usage écologique des bâtiments. Il s'est engagé et a signé, entre autres, la Charte d'efficacité énergétique des bâtiments, la Charte de l'économie circulaire dans le secteur de l'immobilier et de la construction (Charte de Circolab) et la Charte de gestion de l'eau de la ville de Paris.

Covéa Immobilier a aussi poursuivi l'animation de sa politique de développement durable. Il a, notamment, mis en œuvre des actions concrètes pour le décret Tertiaire via le projet « Éco Énergie Tertiaire », développé l'économie circulaire, préservé et amélioré la biodiversité en ville. Covéa Immobilier se prépare également à mettre à jour sa trajectoire de réduction carbone avec un plan d'actions additionnel de réduction des émissions GES sur l'immobilier de placement.

Covéa Immobilier souhaite aujourd'hui centraliser ces initiatives, les organiser dans une démarche cohérente, inscrire les actifs immobiliers dans une trajectoire bas carbone harmonisée et ainsi protéger la valeur future de son patrimoine. Il a donc décidé de créer la cellule « Recherche, Innovation & Transition ».

Cette équipe accompagnera les métiers dans leurs missions, afin que les actions engagées nous mènent vers un patrimoine :

- toujours plus adapté aux enjeux climatiques et sociétaux,
- protégé dans sa valorisation,
- qui, progressivement, atteindra un objectif bas carbone à horizon 2050.

#### 2 — Actions de l'année et résultats

Pour le compte de Covéa et de ses filiales, Covéa Immobilier a poursuivi, en 2022, l'avancement de sa feuille de route.

Il a défini les phases de son projet pour tracer sa **trajectoire carbone** :

- **Phase 1** : benchmark ;
- **Phase 2** : audit des données carbone de Covéa Immobilier ;
- **Phase 3** : détermination de KPIs ;
- **Phase 4** : élaboration des plans d'actions.

Il a développé des actions pour **sensibiliser** ses occupants :

- animation, une fois par an, des annexes environnementales auprès de nos locataires tertiaires, pour les surfaces supérieures à 1 000 m<sup>2</sup> ;
- distribution de guides locataires pour la plupart des nouveaux locataires ;
- organisation d'un comité vert avec tous les locataires ayant signé une annexe environnementale et concernés par le décret Éco Énergie Tertiaire.

Il a poursuivi **l'optimisation du pilotage de ses consommations** :

- par la mise en place du projet « Éco Énergie Tertiaire », 85 % des mandats autorisant l'accès aux données de consommation privatives de nos locataires ont été collectés. 117 nouvelles actions d'économie d'énergie ont été identifiées ;
- par un management instrumenté de l'énergie, notamment du chauffage pour les immeubles résidentiels, accompagné d'un plan d'actions.

Covéa Immobilier renforce son rôle et ses actions dans le développement de **l'économie circulaire** :

- Il est membre fondateur de Circolab (économie circulaire dans le bâtiment) depuis 2018.
- Il a renforcé et accéléré son engagement pour le réemploi

de matériaux avec l'adhésion, en 2021, au « Booster du Réemploi ». Dans ce cadre, cinq projets par an intègrent l'accélérateur pendant trois ans, à compter de 2022. L'objectif est d'utiliser un maximum de matériaux et matériels et de faire émerger des filières.

- La transformation de locaux tertiaires (rénovation 100 % circulaire) en trois logements au 55 rue de Lyon a été récompensée par le prix « Rénovation – bâtiments résidentiels » aux Trophées des Bâtiments Circulaires organisés par le Booster du Réemploi. Le bilan environnemental est de 18,9 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées pour un même budget de travaux.
- Le réemploi de pièces détachées récupérées de nos chantiers de travaux et maintenance se généralise avec nos mainteneurs.
- L'étude du réemploi avec les fabricants (Kone, Daikin, Schneider, Carrier...) a débuté.
- Une phase test pour développer le potentiel des ressources présentes dans les bâtiments a été ouverte mi-2022, avec Upcycléa, sur le site de Nord Pont. La trame sera déclinée sur d'autres sites par les mainteneurs et les équipes.
- Une plateforme de matériaux de réemploi a été créée Quai le Gallo le 15 septembre 2022.
- Dans le cadre de l'aménagement de nos espaces verts, nous étudions la possibilité d'utiliser des mobiliers extérieurs de réemploi ou à base de matériaux recyclés.

Par ailleurs, Covéa Immobilier réalise systématiquement un **audit développement durable** avant chaque grand projet de restructuration.

Covéa Immobilier transforme ses parkings pour **faciliter la mobilité douce** :

- des plans d'actions visant à favoriser la mobilité douce et la revalorisation de places de parking en locaux vélos ont également été mis en place. Un contrat cadre a été signé avec 12.5, service de stationnement en parkings souterrains dédié aux deux-roues, et des installations ont été réalisées sur quatre sites résidentiels.

Covéa Immobilier est également soucieux de **la gestion des déchets** :

- un état des lieux de la gestion des déchets a été réalisé afin d'évaluer la conformité de Covéa Immobilier avec la réglementation. Un plan d'actions a ensuite été défini avec une mise en œuvre progressive sur 2022.

## Biodiversité et gestion de l'eau

La biodiversité et la gestion de l'eau sont également des sujets au cœur de nos préoccupations :

- Le groupe de travail Resp'Imm, formé de volontaires de Covéa Immobilier, a pour ambition de réintégrer la nature dans les modes de vie de ses locataires. Un plan d'actions a été mis en place pour améliorer la biodiversité, développer et mettre en valeur nos espaces verts, tout en facilitant l'accès et l'usage aux occupants de nos immeubles. La végétalisation de la cour principale du 55 rue de Châteaudun est le premier projet livré fin 2022.
- Quatre grilles de notation « Biodiversité » ont été déployées auprès des équipes chargées d'auditer nos espaces verts existants. 22 audits ont été réalisés fin 2022.
- Covéa Immobilier est l'un des fondateurs, aux côtés de l'OID et de Gécina, d'un programme d'accélération et de coordination autour de la biodiversité (BIG).

Enfin, en 2022, **les certifications** suivantes ont été obtenues :

- Les immeubles du 46 avenue Breteuil (bâtiments A,B,C et D), à Paris, ont obtenu la certification BREEAM.
- L'immeuble 14 boulevard Haussmann, à Paris, a obtenu la certification HQE exploitation (*Toutes sociétés*).
- L'immeuble 18 rue de Courcelles, à Paris, a obtenu la certification BREEAM.
- L'immeuble 4 place des Ailes, à Boulogne-Billancourt, a obtenu la certification BREEAM.

Depuis 2012, ce sont **plus de 170 000 m<sup>2</sup>** du patrimoine tertiaire qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification (construction/rénovation) et **97 %** des immeubles tertiaires restructurés qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification.

Covéa Immobilier réalise tous les ans un bilan de gaz à effet de serre des immeubles gérés pour le compte du Groupe.

L'empreinte carbone des actifs de placement immobilier s'élevait à :

- **Émissions de gaz à effet de serre liés à l'énergie/m<sup>2</sup>**  
Covéa : 12,33 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> (15,33 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> en 2021, 8,25 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> en 2020).

La tonne équivalent CO<sub>2</sub> est calculée en multipliant les kWh d'énergie consommés par le facteur d'émissions de chaque type d'énergie. Les facteurs d'émissions de gaz à effet de serre sont issus de la base carbone suivant la dernière version en vigueur. Les énergies utilisées sont l'électricité, le gaz, le réseau de chaleur de Paris (CPCU) et le réseau de froid de Paris (Climespace). La donnée énergie correspond aux factures régularisées par Covéa Immobilier. Les immeubles monolocataires ne sont pas pris en compte dans les calculs car les consommations d'énergie sont supportées par le locataire uniquement et donc inconnues de Covéa. Les surfaces prises en compte dans le calcul sont les m<sup>2</sup> de bureaux, de commerces, d'hôtels et résidentiels (hors surfaces autres, immeubles monolocataires, immeubles sans consommations d'énergie et parkings). Période temporelle : 1<sup>er</sup> décembre N-1 au 30 novembre N. Toutefois, la temporalité des factures peut varier en fonction de la disponibilité des informations des fournisseurs d'énergie. Le périmètre de consolidation de la donnée est la société juridique.

## 3.5 — PartnerRe, la nouvelle entité de réassurance du Groupe

PartnerRe est un réassureur mondial de premier plan avec un portefeuille largement diversifié. À la lumière du nombre croissant de catastrophes naturelles majeures - souvent liées au changement climatique - le secteur de la réassurance est de plus en plus reconnu pour le rôle qu'il joue dans la résilience des économies face au changement climatique.

PartnerRe est un réassureur responsable ayant adopté une approche ESG dans toutes ses activités, à la fois dans la gestion des risques, la souscription, les investissements, la conduite des affaires et la gestion de ses ressources.

### L'ESG dans la gestion des risques

PartnerRe évalue en permanence les risques environnementaux prédominants, améliore en continu ses dispositifs de reporting et s'assure que l'entreprise applique une position cohérente sur le changement climatique, tant en interne qu'en externe.

PartnerRe dispose d'une équipe de recherche sur les catastrophes naturelles depuis 1999. Les climatologues de PartnerRe fournissent conseil et expertise aux équipes de souscription et de gestion des risques. Depuis 2011, PartnerRe dispose de son propre processus d'évaluation du risque de catastrophe. Cette « Vision du Risque » sert de base à la tarification des risques d'intensité liés aux catastrophes naturelles. L'équipe de recherche surveille en permanence les dernières publications scientifiques sur les impacts du

changement climatique et les rapports du GIEC et les applique au contexte de la modélisation et de la gestion des risques.

### L'ESG dans les pratiques de souscription

PartnerRe gère activement les risques physiques liés au changement climatique sur ses opérations de souscription. PartnerRe s'est concentré principalement sur la compréhension de l'influence du changement climatique sur les risques liés aux activités non-vie afin que l'entreprise et ses clients restent résilients face à l'évolution du risque climatique.

Concernant son portefeuille de facultatives, PartnerRe a adopté une politique de sortie progressive des secteurs les plus émissifs en carbone et recherche la couverture d'industries durables. PartnerRe ne réassure plus, sur une base directe et facultative, les nouvelles constructions de centrales électriques au charbon ou de mines de charbon. L'entreprise cherche également à éviter de réassurer les entreprises qui tirent une part importante de leur chiffre d'affaires ou de leur production d'énergie du charbon thermique. Toute dérogation doit être validée par la Direction qui examine si la région considérée dispose de ressources énergétiques alternatives à moyen terme.

PartnerRe évalue régulièrement l'impact du changement climatique sur toutes les régions du monde où l'entreprise couvre des risques climatiques. Le processus d'examen des risques intègre en permanence le dernier consensus scientifique.

Le changement climatique a un impact important sur les épisodes de sécheresse, de températures extrêmes et les inondations, ce qui expose le portefeuille agricole à davantage de risques à court et moyen terme. Dans cette perspective, PartnerRe travaille à la modélisation spécifique de ces risques.

## Réassurance vie et santé

Une partie des solutions de réassurance vie et santé de PartnerRe sont axées sur la gestion des risques associés au cancer ou aux maladies cardiovasculaires. PartnerRe alloue, chaque année, des ressources pour soutenir le développement de nouveaux traitements contre ces maladies.

### L'ESG dans la stratégie d'investissement de PartnerRe

PartnerRe est un investisseur de long terme qui estime que la gestion du capital nécessite la prise en compte à la fois des facteurs ESG, des facteurs de risque et des analyses de rendement. L'analyse des critères ESG est pleinement intégrée au processus d'investissement de PartnerRe. Un filtrage négatif est effectué semestriellement sur tous les actifs gérés en interne afin d'identifier toute exposition aux « retardataires ESG ». PartnerRe définit les « retardataires ESG » comme toute émission dont la notation ISS ESG Corporate est située dans le 9<sup>e</sup> décile ou en-dessous. L'entreprise effectue également un filtrage négatif pour surveiller son niveau d'investissement dans les secteurs à forte émission de gaz à effet de serre, afin de veiller à ce que son niveau d'exposition reste aligné avec la composition d'indices de marché américains. En outre, PartnerRe exclut les émetteurs impliqués dans le développement et la prolifération d'armes controversées.

## Investissements durables

PartnerRe s'est fixé comme objectif à 2025 d'atteindre 0 % d'exposition dans les investissements liés au charbon thermique et, pour ses actifs gérés en interne, moins de 1 % d'exposition aux entreprises « retardataires ESG ». PartnerRe prévoit, par ailleurs, d'augmenter son portefeuille durable (obligations vertes ou sociales, titres ou autres investissements ESG, durable ou à impact) à 850 millions de dollars d'ici fin 2023. Enfin, dans tous ses investissements, PartnerRe tient compte des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies.

### La promotion de la RSE dans la pratique des affaires

Le code de conduite de PartnerRe énonce les normes élevées de comportement et les bases éthiques sur lesquelles l'entreprise est construite. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés. PartnerRe forme régulièrement tous ses collaborateurs à ce code de conduite. Il est complété par des politiques, directives et procédures qui déclinent l'application de ces valeurs et qui couvrent des sujets tels que les conflits d'intérêts, la lutte contre le blanchiment d'argent, la lutte anti-trust, la lutte contre la fraude ou la transparence de la loi sur l'esclavage moderne.

### La maîtrise de l'empreinte environnementale

PartnerRe s'engage à gérer son empreinte environnementale. Parmi ses 15 bureaux à travers le monde, plusieurs d'entre eux sont ainsi situés dans des bâtiments dotés de certificats environnementaux : LEED Certified (États-Unis), LEED Gold (Irlande), BOMA Best (Canada), Minergie Eco (Suisse), HQE (France), SG Clean (Singapour). La certification environnementale est désormais un critère imposé lors de l'évaluation d'un nouveau bail.

Grâce à ses trois partenaires ESG (Native Energy, Climate Neutral Group et la Fondation suisse pour le climat), PartnerRe compense les émissions carbone liées aux voyages d'affaires et à certaines de ses activités commerciales, et soutient les petites et moyennes entreprises à la pointe de l'efficacité énergétique et la protection du climat.

### Diversité, inclusion et parité

PartnerRe recrute et fait progresser des collaborateurs de tous horizons, avec un large éventail d'identités. La stratégie Diversité & Inclusion de l'entreprise s'appuie sur quatre piliers : assurer l'égalité des chances pour tous, promouvoir une culture d'inclusion, sensibiliser, accroître la représentation diversifiée à tous les niveaux de l'organisation. Enfin, des groupes de collaborateurs engagés soutiennent des événements, tels que PRIDE, Juneteenth, la Journée internationale de la femme et la Journée mondiale de la santé mentale.



## Enquête *Diversity & Inclusion Pulse*

La dernière enquête *Diversity & Inclusion Pulse* menée auprès de ses collaborateurs a montré que l'engagement de PartnerRe porte ses fruits, puisque 83 % des collaborateurs interrogés ont reconnu que des personnes de tous horizons peuvent réussir chez PartnerRe, ce qui représente une amélioration de 8 % par rapport aux résultats initiaux de l'enquête en seulement 18 mois.

Plusieurs initiatives internes sont également menées en faveur de la parité : tables rondes, programmes de développement des carrières et des réseaux. Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction est passé de 19 % en 2021 à 23 % en 2022.

### Dons et soutien aux organisations humanitaires

PartnerRe soutient depuis longtemps les efforts de secours dans les communautés dévastées par des catastrophes naturelles, telles que les ouragans, les typhons, les tremblements de terre, les incendies de forêt ainsi que les catastrophes d'origine humaine. Parmi les exemples récents citons : les explosions à Beyrouth (*Women for Women International*), le tremblement de terre en Haïti (*Médecins sans frontières*), les incendies de forêt en Californie et un don pour l'aide médicale en Ukraine par l'intermédiaire de *Médecins sans frontières*.

Par ailleurs, PartnerRe soutient les collaborateurs qui s'engagent dans des activités au profit de communautés ou en faveur de l'environnement par le biais d'abondement des contributions ou de financement de journées de bénévolat.

### Gouvernance ESG

Le Conseil d'administration de PartnerRe s'appuie sur trois comités pour s'assurer que les objectifs ESG sont atteints : le Comité d'audit, le Comité d'investissement et le Comité de souscription et des risques. Chaque comité est présidé par un administrateur indépendant.

En matière de gestion des risques, les questions ESG, et notamment les effets potentiels liés au changement climatique, sont pleinement intégrées au cadre « Enterprise Risk Management » de PartnerRe et de ses filiales. Une task force ESG dédiée, dirigée par un membre du comité exécutif, est d'ailleurs chargée d'apporter conseil et appui à l'intégration de ces risques ESG.





## 4. Taxonomie européenne

---

- |     |   |  |    |
|-----|---|--|----|
| 4.1 | — | Évaluation des primes émises 2022 éligibles à la taxonomie –<br>Activité de souscription d'assurance (non-vie) | 50 |
| 4.2 | — | Évaluation des primes d'assurance non-vie émises en 2022 et éligibles à la taxonomie                           | 51 |

# 04

## Classification « Taxonomie »

La classification « Taxonomie » s'articule autour des six objectifs environnementaux que doivent poursuivre les activités économiques pour être considérées comme durables :

- ❶ l'atténuation du changement climatique ;
- ❷ l'adaptation au changement climatique ;
- ❸ la protection et l'utilisation durable des ressources aquatiques et marines ;
- ❹ la transition vers une économie circulaire ;
- ❺ la prévention et la réduction de la pollution ;
- ❻ la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Pour l'exercice 2022, seuls les deux premiers objectifs environnementaux relatifs au changement climatique sont applicables.

### La nouvelle réglementation européenne de la Taxonomie

Le Parlement européen a adopté le, le 18 juin 2020, le règlement européen Taxonomie (UE 2020/852) sur l'établissement d'un cadre visant à identifier les activités économiques durables au sein de l'Union européenne et à orienter les financements vers une économie résiliente et plus respectueuse de l'environnement.

L'acte délégué sur l'article 8 du règlement Taxonomie (UE 2021/2178) définit le contenu et les modalités de publication sur les investissements durables pour les entreprises assujetties.

L'acte délégué Climat (UE 2021/2139) précise les critères techniques d'analyse pour l'examen des activités durables eu égard aux deux premiers objectifs environnementaux. Les critères techniques au regard des quatre autres objectifs environnementaux ne sont pas encore publiés.

Pour qu'une activité soit durable, elle doit remplir les critères suivants :

- ➔ être éligible, c'est-à-dire être explicitement mentionnée dans les actes délégués du règlement Taxonomie ;
- ➔ contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux précités ;
- ➔ ne causer aucun préjudice important à l'un des autres objectifs (*Do No Significant Harm*) ;
- ➔ être exercée dans le respect des garanties minimales.
- ➔ être conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission.

L'activité de souscription d'assurance ou de réassurance non-vie figure parmi les activités éligibles au titre de l'objectif environnemental « adaptation au changement climatique ». Pour les entreprises d'assurance, cela se traduit par la publication d'indicateurs relatifs aux investissements ainsi qu'aux activités économiques d'assurance (non-vie).

## Publications liées à la Taxonomie

Les textes prévoient un déploiement progressif des publications liées à la Taxonomie.

Au titre des exercices 2021 et 2022, il s'agit de publier uniquement :

- la part des investissements destinés au financement ou associés à des activités économiques éligibles à la taxonomie/total des investissements ;
- la part des primes non-vie brutes éligibles à la taxonomie/total des primes non-vie.

Et à partir de l'exercice 2023, au-delà de l'éligibilité à la taxonomie, il conviendra de vérifier le caractère aligné de ces activités conformément aux critères précédemment cités.

Le groupe Covéa, par sa forme juridique de SGAM, n'est pas assujéti à un reporting des informations liées à la taxonomie européenne. Toutefois, au même titre que Covéa fait le choix de publier une DPEF volontaire, le Groupe publie, à travers ses compagnies d'assurances assujetties à leur niveau respectif, des informations relatives à la part des activités éligibles à la taxonomie.

## 4.1 — Évaluation des investissements 2022 éligibles à la taxonomie

Pour Covéa, dont l'ambition est d'accompagner chacun vers un monde de croissance durable, les investisseurs ont un rôle majeur à jouer pour assurer la transition vers une économie bas carbone.

Covéa publie, pour la deuxième année consécutive, des informations relatives à la part des investissements éligibles à la taxonomie européenne.

Le tableau ci-dessous présente les résultats sur la base de l'ensemble des actifs de placements pour MAAF Assurances SA,

MMA IARD (SA), GMF Assurances et Fidélia Assistance, filiales du Groupe soumises à la Déclaration de performance extra-financière (DPEF).

Les éléments méthodologiques relatifs au calcul des ratios et la description du périmètre des investissements éligibles et non éligibles figurent dans les DPEF respectives de MAAF Assurances SA, MMA IARD (SA), GMF Assurances et Fidélia Assistance.

	GMF Assurances				MAAF Assurances SA				MMA IARD SA				FIDELIA Assistance			
	BASE CA		BASE CAPEX		BASE CA		BASE CAPEX		BASE CA		BASE CAPEX		BASE CA		BASE CAPEX	
	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%	Actifs (en M€)	%
Part de l'exposition dans des activités éligibles à la taxonomie	1 015	18,4 %	1 081	19,6 %	1 012	10,2 %	1 098	11,1 %	1 455	11,8 %	1 540	12,5 %	13	5,4 %	16	6,4 %
Part de l'exposition dans des activités non éligibles à la taxonomie	2 390	43,3 %	2 324	42,1 %	3 574	36,0 %	3 487	35,2 %	3 706	30,0 %	3 620	29,3 %	66	27,0 %	66	26,1 %
Part relative aux produits dérivés*	9	0,2 %	9	0,2 %	24	0,2 %	24	0,2 %	28	0,2 %	28	0,2 %	1	0,2 %	1	0,2 %
Part de l'exposition dans des entreprises non soumises à la NFRD**	192	3,5 %	192	3,5 %	432	4,4 %	432	4,4 %	268	2,2 %	268	2,2 %	2	0,6 %	2	0,6 %
<b>TOTAL ACTIFS PLACEMENTS hors expositions souveraines</b>	<b>3 607</b>	<b>65,4 %</b>	<b>3 607</b>	<b>65,4 %</b>	<b>5 042</b>	<b>50,9 %</b>	<b>5 042</b>	<b>50,9 %</b>	<b>5 456</b>	<b>44,2 %</b>	<b>5 456</b>	<b>44,2 %</b>	<b>82</b>	<b>33,4 %</b>	<b>82</b>	<b>33,4 %</b>
Part de l'exposition dans des administrations centrales, locales (souverains), banques centrales ou des émetteurs supranationaux	1 908	34,6 %	1 908	34,6 %	4 873	49,1 %	4 873	49,1 %	6 901	55,8 %	6 901	55,8 %	164	66,6 %	164	66,6 %
<b>TOTAL ACTIFS PLACEMENTS</b>	<b>5 514</b>	<b>100 %</b>	<b>5 514</b>	<b>100 %</b>	<b>9 915</b>	<b>100 %</b>	<b>9 915</b>	<b>100 %</b>	<b>12 357</b>	<b>100 %</b>	<b>12 357</b>	<b>100 %</b>	<b>245</b>	<b>100 %</b>	<b>245</b>	<b>100 %</b>
<i>Part de l'exposition dans des activités éligibles à la taxonomie / total actifs placements hors expositions souveraines</i>		28,2 %		30,0 %		20,1 %		21,8 %		26,7 %		28,2 %		16,3 %		19,2 %

\* Produits dérivés détenus indirectement par des fonds.

\*\* Changement de méthode pour cet exercice : part calculée sur la base des informations communiquées par le prestataire ISS concernant les contreparties soumises à la NFRD.

## 4.2 — Évaluation des primes d'assurance non-vie émises en 2022 et éligibles à la taxonomie



Covéa est depuis longtemps pleinement investi dans la lutte contre le changement climatique. Par conviction d'abord, parce que la recherche de solutions est notre ADN d'assureur mutualiste engagé. Par esprit de responsabilité aussi, en tant que groupe leader en assurance automobile et habitation sur le marché français. Le Groupe investit depuis plus d'une décennie dans la modélisation des risques climatiques, et plus particulièrement des phénomènes extrêmes. Il a ainsi publié, en janvier 2022, un Livre blanc sur le changement climatique et l'assurance et les conséquences sur la sinistralité à horizon 2050. Notre ambition est de poursuivre ces travaux de recherche, afin de pouvoir continuer à protéger nos clients et sociétaires de manière durable. C'est une priorité du Groupe pour les années à venir.

Covéa publie également, pour ses 4 entités soumises à la DPEF, les informations relatives à l'éligibilité de leur chiffre d'affaires à la taxonomie européenne (« ratio souscription non-vie »).

La part des primes émises brutes éligibles à la taxonomie rapportée au total des primes émises non-vie figure dans le tableau ci-après.

Les éléments méthodologiques relatifs au calcul des ratios et la description du périmètre des activités éligibles et non éligibles figurent dans les DPEF respectives de MAAF Assurances SA, MMA IARD (SA), GMF Assurances et Fidélia Assistance.

Filiale	Montant total des primes brutes émises en assurance non vie (en M€)	Montant des primes éligibles à la taxonomie	Part des primes éligibles en 2022
<b>MAAF Assurances SA</b>	2 784	1 457	<b>52 %</b>
<b>MMA IARD (SA)</b>	5 131	2 050	<b>40 %</b>
<b>GMF Assurances</b>	1 916	1 046	<b>55 %</b>
<b>Fidélia Assistance</b>	481	75	<b>16 %</b>

**Présentation des enjeux et KPI associés par risque extra-financier  
- Table de concordance -**

Risques extra-financiers liés au modèle d'affaires	Enjeux par risques	KPI	Paragraphe
<b>Risque de dégradation du climat social</b>	Maintenir la qualité du dialogue social		3.2.4
	Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents		3.2.2
	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Taux de féminisation par statut	3.2.3
	Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés		3.2.1
<b>Risque cyber</b>	Garantir la protection des données personnelles		3.1.6
	Protéger les SI des cyberattaques	Taux de collaborateurs formés à la SSI	3.1.6
<b>Risque de réputation</b>	Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires	Taux de cadres formés à la lutte anticorruption	3.1.5
	Participer à l'évolution socio-économique des territoires		3.1.3
<b>Risques technique et commercial</b>	Créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure	Note de satisfaction à chaud	3.3.1
	Adapter nos offres, nos services et nos prestations d'indemnisation aux enjeux sociétaux et environnementaux		3.3.2
	Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention		3.3.3
<b>Risque ESG lié à nos investissements</b>	Intégrer les critères ESG à la stratégie d'investissement		3.4.1
	Investir dans des placements immobiliers responsables	Émissions de GES de l'immobilier de placement (scopes 1 et 2 en TeqCO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> )	3.4.2
<b>Risque environnemental lié à notre activité</b>	Maîtriser l'empreinte environnementale de notre activité	Émissions de GES de l'immobilier d'exploitation (scopes 1 et 2 en TeqCO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> )	3.1.4





La version numérique de ce document est conforme aux normes d'accessibilité PDF/UA (ISO 14289-1), WCAG 2.1 niveau AA et RGAA 4.1 à l'exception des critères sur les couleurs. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par  DocAxe



GROUPE  
D'ASSURANCE  
MUTUALISTE  
ENGAGÉ

#### SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE

régie par le Code des assurances

RCS Paris 450 527 916

86-90, rue Saint-Lazare - 75009 Paris

[www.covea.eu](http://www.covea.eu)

@groupecovea sur     