

# Plan de vigilance 2022



GRUPE  
D'ASSURANCE  
MUTUALISTE  
ENGAGÉ





# SOMMAIRE

	<b>1. PÉRIMÈTRE</b>	<b>03</b>
	<b>2. IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS POTENTIELS</b>	<b>03</b>
	2.1 Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques	03
	2.2 Cartographie des risques majeurs	04
	<b>3. LES INSTANCES ET DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE</b>	<b>07</b>
	3.1 Gouvernance	07
	3.2 Dispositif d'alerte	08
	<b>4. SYSTÈMES DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES</b>	<b>09</b>
	4.1 Principes de responsabilité	09
	4.1.1 <i>Les valeurs éthiques</i>	09
	4.1.2 <i>La stratégie d'engagement sociétal et le programme « Notre Impact Sociétal »</i>	10
	4.2 Environnement	11
	4.2.1 <i>Risque de changement climatique</i>	12
	4.2.2 <i>Risque de pollution</i>	26
	4.2.3 <i>Risque de nuisances</i>	27
	4.3 Santé et sécurité des personnes	28
	4.4 Droits humains	32
	4.4.1 <i>Risque de discrimination</i>	32
	4.4.2 <i>Risque de non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression</i>	42
	4.4.3 <i>Risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal</i>	43
	4.4.4 <i>Risque lié à la protection des données personnelles</i>	44
	4.4.5 <i>Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge</i>	46
	4.5 Dispositif d'évaluation des tiers	47
	4.5.1 <i>Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et intermédiaires</i>	47
	4.5.2 <i>Politique d'achats</i>	49
	4.5.3 <i>Sensibilisation des fournisseurs et sous-traitants</i>	50



## 1. PÉRIMÈTRE

Le plan est élaboré au niveau de la société Covéa Coopérations et concerne l'ensemble des activités du groupe Covéa.



## 2. IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS POTENTIELS

### 2.1 MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES

La démarche de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance<sup>1</sup> s'appuie sur la méthodologie définie au niveau du Groupe. Elle s'est déroulée en plusieurs étapes :

- Identification des 9 risques majeurs du devoir de vigilance (droits humains, santé et sécurité, environnement) ;
- Sélection, à partir du livre des processus Covéa, des processus répondant aux 9 risques identifiés ;
- Croisement de ces processus avec des risques opérationnels qui y sont rattachés provenant des cartographies de différentes directions. Les risques opérationnels ont été identifiés par le Contrôle Interne Permanent ;
- Évaluation des dispositifs de maîtrise des 9 risques identifiés par agrégation des risques opérationnels ;
- Hiérarchisation des 9 risques identifiés à travers l'évaluation de la gravité de chaque risque. Cette évaluation est réalisée par l'attribution d'une note d'impact et de fréquence d'exposition, sur la base d'une grille de notation allant de 1 à 10. La note finale du risque combinée à l'évaluation du dispositif de maîtrise du risque permet ainsi d'identifier son niveau de criticité.

Les résultats de ces travaux sont présentés dans les tableaux ci-après et seront mis à jour de manière régulière.

---

1. La cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance a été réalisée sur un périmètre correspondant aux sociétés dont la gestion des risques est assurée au niveau Groupe. Des travaux d'élargissement du périmètre sont en cours.

## 2.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES MAJEURS

### ENVIRONNEMENT



Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Changement climatique	Fait référence à la contribution directe et indirecte au changement climatique, à travers notamment le financement d'énergies fossiles, l'investissement dans des activités émettrices de gaz à effet de serre (GES) ou encore la consommation énergétique du Groupe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement</li> </ul>
Pollution de l'environnement et pression sur les ressources	Fait référence aux atteintes à la santé et aux capacités de régénération des écosystèmes et à la biodiversité (pollutions de l'air, de l'eau et des sols, dégradation des milieux, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> <li>• Locataires</li> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Clients/Sociétaires</li> <li>• Riverains</li> </ul>
Nuisances	Fait référence au fait de générer des nuisances sonores, olfactives ou visuelles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> <li>• Locataires</li> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Clients/Sociétaires</li> <li>• Environnement</li> <li>• Riverains</li> </ul>

## SANTÉ ET SÉCURITÉ



Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Santé et sécurité des personnes	Fait référence aux atteintes à la santé (physique et mentale) et à la sécurité des personnes de toute partie prenante (collaborateurs, clients, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> <li>• Locataires</li> <li>• Clients/Sociétaires</li> </ul>

## DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Discrimination	Fait référence aux discriminations vis-à-vis des collaborateurs, clients ou toute autre partie prenante, basées sur le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'origine sociale ou la culture nationale, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Clients/Sociétaires</li> <li>• Locataires</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> </ul>

<p>Non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression</p>	<p>Fait référence aux atteintes aux droits humains : droit au travail dans des conditions justes et favorables, respect de la liberté d'association et de négociation collective, interdiction du travail des enfants ou du travail forcé ou obligatoire, liberté d'expression et d'opinion, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> </ul>
<p>Travail illégal et non-respect du salaire minimum légal</p>	<p>Fait référence au fait de cautionner ou de mettre en œuvre toute forme de travail illégal, qu'il s'agisse de travail dissimulé, de marchandage, de prêt illicite de personnel, d'emploi d'un étranger démuné de titre de travail, de cumul irrégulier d'emplois ou de fraude aux revenus de remplacement ainsi qu'au fait de ne pas respecter l'application du salaire minimum légal en vigueur dans les différents pays d'implantation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> </ul>
<p>Défaillance dans la protection des données personnelles</p>	<p>Fait référence aux impacts liés à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée des parties prenantes, notamment des clients.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs</li> <li>• Clients/Sociétaires</li> <li>• Fournisseurs et prestataires</li> </ul>
<p>Conséquences suite à défaut de prise en charge ou méconnaissance de la prise en charge</p>	<p>Fait référence aux risques encourus par les parties prenantes suite à un défaut ou un délai trop important de prise en charge des sinistres ou à un manque de pédagogie et de transparence sur les conditions et modalités des offres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clients/Sociétaires</li> <li>• Environnement</li> </ul>



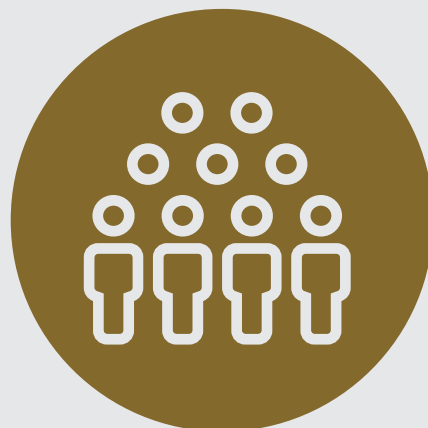


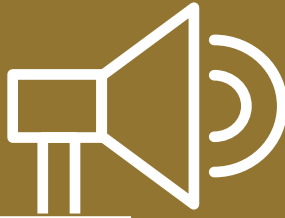
## 3. LES INSTANCES ET DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE

### 3.1 GOUVERNANCE

De nombreuses fonctions support et métiers du groupe Covéa sont impliquées dans la démarche de vigilance, dans l'objectif de prévenir et gérer au mieux les risques potentiels sur les différents périmètres (employés, fournisseurs, prestataires, environnement, etc.) :

- **La Direction de la Conformité** est en charge du pilotage des travaux de mise en œuvre des exigences réglementaires sur le devoir de vigilance et de la rédaction du plan de vigilance annuel ;
- **Le Comité RSE de Covéa** est informé sur le dispositif global articulant les différents outils de vigilance. Cette instance est constituée des principales directions métiers et présidée par le Directeur de l'Engagement Sociétal ;
- **Les différentes Directions opérationnelles (RH, achats, etc.)** sont en charge du déploiement des systèmes de gestion des différents risques du devoir de vigilance qui concernent leur activité ;
- **Les Directions de la Conformité et du Contrôle interne permanent** sont en charge du contrôle de la conformité à la réglementation sur le devoir de vigilance, de la qualité et du déploiement des dispositifs de maîtrise associés aux risques. Le plan de contrôle annuel du Groupe couvre des risques relatifs au devoir de vigilance.





## 3.2 DISPOSITIF D'ALERTE

**Conformément à la loi sur le devoir de vigilance, le groupe Covéa a mis en œuvre un dispositif d'alerte interne permettant à tout tiers de signaler des situations relevant du devoir de vigilance, à savoir tout risque d'atteintes graves aux droits humains, à la santé sécurité des personnes ou à l'environnement.**

Ce mécanisme d'alerte est intégré au dispositif d'alerte professionnelle unique de Covéa, initialement déployé dans le cadre des dispositions de la loi Sapin 2 relatives aux lanceurs d'alerte et au dispositif anticorruption. Il est déployé pour toutes les entités du Groupe.

### LE DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE COVÉA REPOSE SUR :

- Une procédure d'alerte interne ;
- Une plateforme externalisée qui permet des échanges sécurisés avec l'auteur d'un signalement ;
- Une organisation chargée de recueillir et de traiter les signalements : le directeur de la Conformité pour le recueil des signalements, épaulé par un comité d'éthique qu'il préside pour le traitement des signalements.





## 4. SYSTÈMES DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES

### 4.1 PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ



#### 4.1.1 LES VALEURS ÉTHIQUES

Le groupe Covéa est doté d'une charte éthique, qui a été revue en 2021. Ce document constitue le socle commun des valeurs du groupe Covéa et de l'engagement éthique attendu de ses collaborateurs et de ses mandataires sociaux (administrateurs et dirigeants). Cet engagement repose sur un comportement raisonnable et approprié dans la conduite générale des missions et des affaires, vis-à-vis des sociétaires, clients, adhérents, des partenaires, des prestataires et des tiers.

La charte valorise les thématiques de responsabilité sociale, sociétale et environnementale, protection de la clientèle, éthique des affaires et protection des actifs du Groupe, en illustrant chaque sujet de comportements appropriés et de comportements à éviter ou à proscrire. Elle rappelle également l'existence d'un dispositif d'alerte interne.

Les principes édictés dans cette charte définissent un standard commun d'exigences éthiques.

Les dirigeants du Groupe et le management veillent à la bonne compréhension des principes directeurs édictés dans cette charte. Tous les collaborateurs s'inscrivent dans ce cadre, quel que soit leur niveau de responsabilité. La charte est accessible à tous les collaborateurs, et disponible sur le site internet du Groupe, [www.covea.com](http://www.covea.com).

#### **4.1.2 LA STRATÉGIE D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET LE PROGRAMME « NOTRE IMPACT SOCIÉTAL »**

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

**POUR ALLER PLUS LOIN, IL A DÉCIDÉ DE SE CONCENTRER  
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 privilégiant l'investissement à impact et en sensibilisant ses sociétaires et clients.

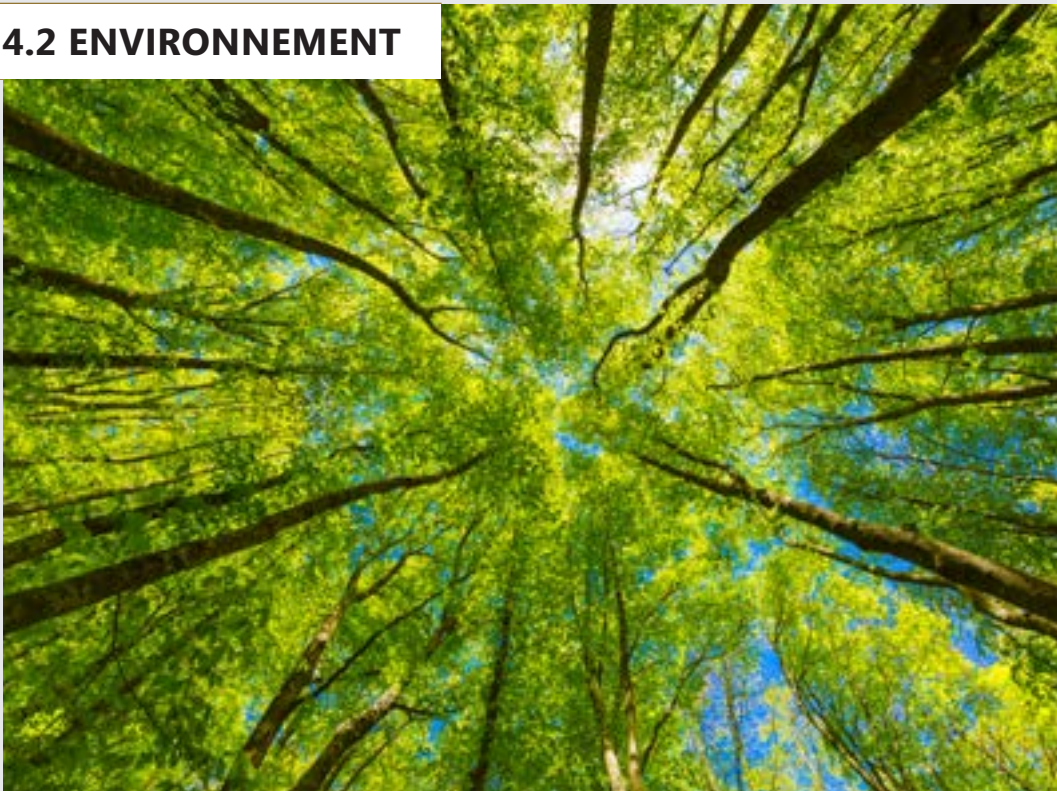
Pour réaliser cet ambitieux projet, Covéa s'est doté en 2020 d'une nouvelle stratégie d'engagement sociétal, intitulée : Notre Impact Sociétal (NIS). Celle-ci vise à créer un impact sociétal fort, inclusif et concret, matérialisé par une exigence et un discours de preuves (#PreuveEnEst).

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.

En 2022, une vingtaine de projets, mobilisant près de 150 contributeurs internes dans 95 % des grandes directions du Groupe, ont ainsi été déployés et ont permis de délivrer les premières preuves attendues.

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 au droit des femmes et de développement de sa trajectoire bas carbone ainsi que la création de la Fondation d'entreprise Covéa.

## 4.2 ENVIRONNEMENT



**Le Groupe a finalisé sa stratégie bas carbone. En s'appuyant sur la méthode *Science Based Targets*, il a identifié ses sources d'émissions carbone et les leviers pour les diminuer. Ainsi, Covéa s'est fixé un objectif de réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre de -3 % par an sur cinq ans et l'a inscrit au plan stratégique 2022 – 2024.**

La trajectoire bas carbone est construite autour de 3 grands jalons alignés avec les objectifs de l'Accord de Paris et des COP 21 et 26 :

- 2024 : réduction de nos émissions directes de -3 % par an ;
- 2034 : objectif de réduction de 41 % des émissions de gaz à effet de serre en conformité avec notre trajectoire *Science Based Target* ;
- 2050 : objectif final de maintenir une hausse des températures inférieure à +1,5°C par rapport à celles de l'ère industrielle.

Les 3 grands domaines d'action pour atteindre les objectifs sont :

- en premier l'exploitation, autrement dit nos émissions directes liées à notre activité quotidienne ;
- dans un second temps, nos placements immobiliers et financiers ;
- et enfin l'activité d'assurance.

Concrètement, le Groupe a d'ores et déjà entrepris des projets concrets sur les déplacements professionnels, les sources d'énergies, la rénovation de certains bâtiments d'exploitation et la gestion des déchets. Dans son activité d'assureur, il œuvre pour proposer, notamment, des offres sur les voitures électriques, promouvoir l'utilisation de pièces de réemploi ou encore pour apporter des services à ses clients pour la rénovation de leur habitat.

#### **4.2.1 RISQUE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE**

Ce risque couvre les actions de Covéa qui auraient un impact négatif sur l'environnement et qui contribueraient au changement climatique, notamment à travers leurs émissions de gaz à effet de serre.

Afin de prévenir et de gérer ce risque, le Groupe déploie des actions sur quatre niveaux :

- **la stratégie d'investissements (actifs mobiliers et immobiliers) ;**
- **l'empreinte environnementale ;**
- **la recherche pour mieux prévenir les risques ;**
- **la conception des offres et la réparation des sinistres.**



En ce qui concerne le sous-groupe PartnerRe, nos démarches ESG se concentrent actuellement sur l'amélioration de la société et la gestion des risques climatiques dans un paysage de risques en constante évolution. L'un des objectifs est de gérer les impacts du changement climatique sur les passifs, les actifs et les opérations de l'entreprise afin de renforcer la résilience mondiale.

## **LES ACTIFS MOBILIERS**

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'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 2040 (hors OCDE). Cette politique s'est étoffée en 2022 en incluant dans la liste les activités en lien avec le pétrole et le gaz non conventionnels, selon un calendrier de désengagement progressif d'ici 2030. Par non conventionnel, 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.

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 significatifs et de les inciter à améliorer leur performance et leur transparence sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Les gammes de fonds à thématique environnementale et de fonds labellisés Investissement Socialement Responsable (ISR) font l'objet d'une notation spécifique.

Enfin, Covéa Finance développe un calcul de l'intensité carbone sur ses 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.

## COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

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 vient également conforter 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<sup>2</sup> des valeurs du fonds supérieure à la moyenne des notations des 80% des valeurs les mieux notées de l'univers).

Après avoir développé le volet social en 2021 avec l'obtention du label Relance pour les fonds Covéa Perspectives Entreprises et Covéa Renouveau, et l'obtention 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 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).

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, s'est engagé dans un dialogue actionnarial avec plusieurs sociétés du secteur de l'énergie. Le concept

---

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

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, sur la base d'une analyse approfondie des résolutions par les analystes ESG et 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 avec des émetteurs au sujet des pratiques ESG de l'entreprise.

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

## **L'IMMOBILIER RESPONSABLE**

**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 bâti, 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 et 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 définir une stratégie de trajectoire de réduction carbone et à formaliser des plans d'actions de réduction des émissions GES.

Covéa Immobilier souhaite aujourd'hui centraliser ces initiatives, les organiser dans une démarche cohérente et inscrire les actifs immobiliers, qui contribuent également à la protection de la valeur future de son patrimoine, dans une **trajectoire bas carbone harmonisée**. 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.



## COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

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 (indicateurs clé de performance) ;
- 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 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.**

### **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 la direction Placement, 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 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).

**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 l'entreprise 12.5. 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 été ensuite défini avec une mise en œuvre progressive sur 2022.

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

- les immeubles du 46 Breteuil (bâtiments A,B,C et D) ont obtenu la certification BREEAM ;
- l'immeuble 14 Haussmann a obtenu la certification HQE exploitation ;
- l'immeuble 18 Courcelles a obtenu la certification BREEAM ;
- l'immeuble 4 place des Ailes 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 2022 s'élevait à :

**12,33 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>**

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

## **L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE**

**La défense de notre environnement est devenue un défi universel. Conscient des enjeux qui lui sont propres, Covéa s'engage dans la défense de l'environnement et la transition écologique.**

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. 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, inscrit dans le plan stratégique « Covéa 2024 - Grandir ensemble ». C'est également un objectif collectif, car cet objectif est intégré dans le bonus annuel des dirigeants et dans l'accord d'intéressement.



### **COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022**

**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.

En septembre 2022, sur initiative des relais géographiques niortais et en concertation avec la communauté d'agglomération, une ligne express d'autobus électriques « TANLIBEXPRESS » a été mise en place pour relier directement le centre-ville de Niort au site MAAF (Chauray). Deux horaires sont proposés, le matin comme le soir.

Un appel d'offres a été lancé fin 2022 pour déployer, début 2023, une plateforme de covoiturage à destination des collaborateurs, afin de favoriser ce mode de transport pour les trajets domicile-travail.

Le Groupe vient, par ailleurs, 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 premiers plans d'actions ont été établis avec un cabinet conseil en gestion de l'énergie, en vue d'atteindre les objectifs de réduction de 40 à 60 % de consommation d'énergie dans les délais réglementaires exigés ;
- 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° minimum ;
  - 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.

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

- Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 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 177m<sup>2</sup>, 3 000 panneaux - 1 mégawatt-heure cumac) ; et sur celui de Chartres (MMA) (3 780 m<sup>2</sup>, 2 160 panneaux, 799 kilowatt-heures cumac).

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 Niortissimo pour la phase Dauphin2/ Dauphin3 et projet de rénovation du bâtiment Espace P au Mans.

**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 (DCRC Nantes, DSI Narval) ;
- achat de mobilier d'occasion sur certains sites, en alternative à l'achat de mobilier neuf.

**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 les projets Espace P et C03 (Le Mans Californie) ;
- le diagnostic déchet « Produits, Équipements, Matériaux, Déchets » (PEMD) réalisé sur 3 projets d'exploitation : Espace P, C03 (Le Mans) et Niortis'immo D2-D3 (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.

**Le volet relatif à la biodiversité est également au cœur des préoccupations de Covéa Immobilier :**

- Des animations ont été réalisées sur la thématique de la biodiversité à Tivoli, 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 (GMF).
- 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.

**13,17 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>**

Émissions de gaz à effet de serre liés à l'énergie/m<sup>2</sup> Covéa (soit -9,36 % par rapport à 2021, et -12,32 % depuis 2019).

Le sous-groupe PartnerRe s'est tourné vers Native Energy pour compenser les émissions de carbone liées à certaines de ses activités commerciales, tandis que la Fondation suisse pour le climat aide à soutenir les petites et moyennes entreprises à la pointe de l'efficacité énergétique et de la protection du climat. PartnerRe a conclu un partenariat avec Climate Neutral Group pour compenser son empreinte carbone pour ses voyages d'affaires en avion et en train.

L'empreinte carbone est prise en compte pour tous les nouveaux bureaux de PartnerRe. Au cours des cinq dernières années, de nombreux baux ont été renouvelés, et désormais les principaux bureaux de PartnerRe sont hébergés dans des bâtiments qui portent diverses certifications environnementales. Celles-ci vont de LEED Certified (États-Unis) à LEED Gold (Irlande) en passant par BOMA Best (Canada) ou Minergie Eco (Suisse), Haute Qualité Environnementale (HQE, France) et SG Clean (Singapour).

## **LA RECHERCHE POUR MIEUX PRÉVENIR LES RISQUES**



**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 est 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 multimodèles innovante, apporte une vision de la sinistralité propre à Covéa en conservant les spécificités géographiques des portefeuilles de ses marques.

## **LA CONCEPTION DES OFFRES ET RÉPARATION DES SINISTRES**

**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'améliorations. L'ambition recherchée est de proposer des offres d'assurances répondant aux attentes des clients tout en améliorant leur impact sociétal et environnemental, tout au long de la vie des contrats.



### **COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022**

#### **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 également une protection des installations d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire, géothermique...) et si besoin l'assurance de la revente d'électricité (en assurance responsabilité civile pour MMA).

MMA IARD et MAAF peuvent également informer l'assuré sur son exposition au risque inondation lors de sa souscription.

Afin de valoriser l'effort de performance énergétique de l'habitat, MAAF offre une remise sur l'assurance habitation des clients ayant obtenu un certificat d'économies d'énergie pour leurs travaux ou ayant réalisé un diagnostic de performance énergétique volontaire. Le programme MAAF Éco habitat propose d'autres services pour soutenir un habitat plus écologique : une prime à la rénovation, l'accès à un annuaire d'ÉCO Artisans® qualifiés « Efficacité Énergétique ÉCO Artisan », un crédit travaux compétitif, un service écodevis ou un service d'informations juridiques. Par ailleurs, MAAF a créé une offre habitation au plus près des besoins de garantie des jeunes.

Les sociétaires de GMF bénéficient également d'une réduction sur l'assurance habitation si leur logement répond aux exigences du diagnostic de performance énergétique A, B ou C. Ils peuvent aussi être accompagnés techniquement par GMF sur leurs devis de travaux d'économie d'énergie.

La GMF offre également des solutions d'assurance adaptées aux besoins et moyens économiques des jeunes, notamment sur les contrats habitation, accidents et famille.

### **Automobile et deux-roues**

Les marques de Covéa assurent également les voitures électriques et garantissent la 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 également 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 spécialisées dans la réparation écologique.

## 4.2.2 RISQUE DE POLLUTION

Ce risque fait référence aux atteintes à la santé des écosystèmes (pollutions de l'air, de l'eau et des sols, etc.) et à leurs capacités de régénération (surexploitation des ressources, dégradations irréversibles des milieux, etc.).



### COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

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

- Garantir la qualité de ses prestataires pour les sinistres automobile : 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 le remplacement et 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 et un dispositif d'incitation à la réparation et rénovation des jantes des roues de voitures auprès de réparateurs automobiles a été instauré en 2021 ;
- Mettre en place des services pour supprimer les déplacements des clients, des réparateurs et des experts pour limiter l'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, éviter des déplacements, 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 ses filiales poursuivent leurs partenariats avec les principaux fabricants de peinture pour l'utilisation de peinture sans solvant.

### 4.2.3 RISQUE DE NUISANCES

Ce risque fait référence au fait de cautionner ou de générer tous types de nuisances (sonores, olfactives ou visuelles).



#### COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

Concernant le parc immobilier, l'application stricte des règles de sécurité, procédures métier et la réalisation en milieu protégé des travaux sur les immeubles du Groupe permettent une régulation de l'impact environnemental du risque de nuisances notamment.

Fort de son engagement visant à réduire son empreinte environnementale, Covéa Immobilier recherche pour ses immeubles en propriété 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 Tivoli (ensemble des sociétés) ;
- le renouvellement de la certification ISO 50001 pour le site de Saran (GMF) ;
- la certification BREEAM In-Use - Part 2 niveau Good - pour Hermione (FIDELIA TOURS) ;
- la certification BREEAM niveau Very Good Dauphin 5 – Niort (MAAF).

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 ».

### 4.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PERSONNES



**Ce risque couvre les atteintes à la santé (physique et psychologique) et à la sécurité de toutes les parties prenantes de Covéa, collaborateurs, clients, sociétaires, riverains, etc.**

La santé et la sécurité des salariés sont depuis toujours une priorité pour le Groupe, et la crise sanitaire n'a fait qu'accentuer l'importance de ce sujet. C'est dans ce cadre que Covéa a veillé à la mise en place d'actions permettant la continuité de son activité tout en préservant le bien-être physique et mental de ses collaboratrices et collaborateurs.

La charte éthique de Covéa, publiée en 2021, rappelle notamment les principes de respect de santé et de sécurité au travail. Elle présente également les actions concrètes mises en place par le Groupe à l'égard de ses collaborateurs comme à l'égard des tiers pour prévenir et gérer ces risques.

### **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.

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.

### **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.



### **COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022**

**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, les 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 6<sup>e</sup> 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...

**Enfin, Covéa a lancé en 2022 son tout premier baromètre d'écoute des collaborateurs à l'échelle du Groupe, afin de sonder le taux d'engagement interne.** Pour cette première édition, plus de deux collaborateurs sur trois se sont exprimés (67% de taux d'engagement), avec un taux d'homogénéité dans les réponses, par région et direction, qui s'est révélé très équilibré, permettant d'obtenir une image fidèle et réaliste du climat au sein du Groupe. Le sondage a ainsi permis de recueillir 11 000 verbatims sur des thématiques variées, telles que le travail à distance, l'amélioration des outils 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 Covéa : 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 diversité est bien intégré au sein de Covéa.

Les axes d'amélioration identifiés sont les suivants : plan de communication pour mieux irriguer l'ensemble des actions Covéa en faveur de l'innovation, valorisation de l'engagement de Covéa 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.

**1,66 %** Taux d'accidents de travail avec arrêt en 2021  
(1,976 % en 2020, 2,583 % en 2019)

**81 %** Nombre de télétravailleurs  
(sur les salariés éligibles ; 77,6 % en 2020)

**67 %** Taux de participation au baromètre (et 63 %  
de taux d'engagement des collaborateurs en 2022)

Le sous-groupe PartnerRe gère "*Stay Fit*", un programme mondial de bien-être des employés institué pour relever ce défi et vise à sensibiliser le public aux saines habitudes de vie au travail, à lutter contre les effets néfastes du stress sur notre santé mentale et à renforcer la résilience. PartnerRe a organisé une série de sessions d'information en direct pour ses employés par des conférenciers externes experts du Resilience Institute sur la façon de devenir plus résilient - physiquement, émotionnellement et mentalement. PartnerRe offre également aux employés l'accès à un programme mondial confidentiel d'aide aux employés (EAP). Cela comprend un soutien et des ressources au sujet de la famille, de la santé, de la vie, du bien-être financier et du travail et l'accès pour entrer en contact avec un conseiller ou un coach.

## 4.4 DROITS HUMAINS



### 4.4.1 RISQUE DE DISCRIMINATION

Ce risque concerne toutes discriminations vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs, clients et sociétaires ou toute autre partie prenante, basées sur le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'origine sociale, la religion, etc.

La charte éthique de Covéa, publiée en 2021, rappelle notamment les principes de la promotion de l'inclusion et de la diversité, de la lutte contre toute forme de discrimination, de la lutte contre toute forme d'agissements sexistes et de harcèlement.

La charte éthique présente également les actions concrètes mises en place par le Groupe à l'égard de ses collaborateurs comme à l'égard des tiers pour prévenir et gérer ces risques.

## **ENGAGEMENTS AUPRÈS DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES**

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.

Cette ambition 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, **le droit 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 ses marques l'entreprise la plus « accueillante » pour les personnes en situation de handicap est un autre défi relevé par Covéa et ses marques.

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 5 champs d'actions de la stratégie « Notre Impact Sociétal ».

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 « leader » en termes de diversité en Europe sur un panel de 850 entreprises (175<sup>e</sup> dans le classement 2022).



## COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

### 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 % taux d'emploi des personnes en situation de handicap en 2021 ;
- 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.

### Prévention et lutte contre les discriminations

- 63 % des collaborateurs ont commencé ou terminé 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 à des 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, la lutte contre 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.

Plusieurs actions marquantes :

- 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 au 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 en 2023 a atteint 91 points sur 100 (données à fin 2022), un résultat stable par rapport à 2021 ; 88 points sur 100 si l'on considère l'UES Covéa, un résultat en retrait de 5 points par rapport à 2020.

Le taux de féminisation global de Covéa est stable, à 65,8 %.

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 renouveler les compétences de l'entreprise et soutenir l'accès à la formation pour tous. Dans ce sens, 400 alternants ont 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.
- 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.

## **ENGAGEMENTS AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES EXTERNES**

En plus des actions de promotion de la diversité et de l'égalité au sein des équipes internes de Covéa, le Groupe œuvre sur ce sujet auprès de ses clients/sociétaires et de manière plus large au sein de la société.



### **COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022**

#### **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 de 500 000 euros pour faire face à l'urgence d'une protection contre les violences faites aux femmes. En 2022, un don de 400 000 euros a ensuite permis à la Fondation des Femmes de financer 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.

En 2022, 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.

#### **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 accompagneront dans leur parcours scolaire et professionnel des jeunes lycéennes issues des quartiers populaires et des territoires ruraux.

#### **Valoriser la place des femmes dans le monde économique**

En mars 2022, l'U2P a publié, en partenariat avec la MAAF, son baromètre « les entreprises de proximité au féminin », afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Le public accède ainsi à une multitude d'informations précieuses sur la place des femmes et des cheffes d'entreprise, sur les évolutions en matière de mixité et sur le ressenti de ces femmes face à leurs choix de carrière.

#### **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 151 jeunes.**
- **48 % des jeunes accompagnés en 2022 ont trouvé un poste ou une formation à l'issue du parrainage.**

Une séance de speed-coaching a été réalisée en 2022 dans les locaux parisiens de Covéa.

### **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.

### **École 42 Angoulême pour la formation de jeunes programmeurs et programmeuses**

Depuis 2021, MAAF soutient l'association École 42 Angoulême, spécialisée dans la formation de jeunes programmeurs et programmeuses. En apportant son soutien aux frais de fonctionnement de l'école, MAAF encourage le développement des connaissances, participe activement à la dynamisation de ses territoires en Charente et Nouvelle-Aquitaine et promeut l'égalité femmes-hommes dans les métiers du numérique.

Dotée d'une pédagogie différenciante, cette école, inaugurée fin 2021, ambitionne d'assurer la formation gratuite de 400 élèves dès la 3<sup>e</sup> année de fonctionnement. En 2022, l'école a accueilli 173 étudiants dans le cadre de ses deux premières promotions.

### **Partenariat avec Media Social Food**

MAAF apporte son soutien à cette association sociale d'intérêt général qui s'est fixé comme mission de former des jeunes non diplômés ou des personnes en reconversion aux métiers de la

vidéo et des photos culinaires destinées aux réseaux sociaux. En 2022, MAAF a confié la réalisation des portraits des 12 finalistes du Prix Goût et Santé MAAF aux étudiants de Media Social Food.

### **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.

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

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.

La Fondation 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, 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.

- **Fréquentation des animations FFH sur les 6 sites : 1400 collaborateurs ;**
- **2 séminaires de sensibilisation avec intervention de sportifs de haut niveau (séminaire Direction Marketing et 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-créeer 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 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.

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 3 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.

#### **Les 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.

GMF a soutenu près de 136 actions depuis le début du partenariat en 2008, dont 16 nouveaux projets en 2022, tels que :

- la mise en accessibilité du centre de documentation du Parc national des Cévennes à Génolhac (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).

#### 4.4.2 RISQUE DE NON-RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET D'EXPRESSION

Ce risque fait référence aux atteintes aux droits humains : droit au travail dans des conditions justes et favorables, respect de la liberté d'association et de négociation collective, interdiction du travail des enfants ou du travail forcé ou obligatoire, liberté d'expression et d'opinion, etc.

La charte éthique de Covéa rappelle notamment les principes de la promotion du respect des droits humains et du respect de santé et de sécurité au travail. Elle présente également les actions concrètes mises en place par le Groupe à l'égard de ses collaborateurs comme à l'égard des tiers pour prévenir et gérer ces risques.

#### COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

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.

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 organi-

sations 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 se sont concrétisées par un accord signé en février 2022 (QVCT). 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 deux mesures emblématiques : le baromètre interne déployé dès 2022 et le forfait mobilités durables (FMD) destiné à favoriser les déplacements domicile-travail vertueux.

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 rapportés au nombre de jours ouvrés).

#### **4.4.3 RISQUE DE TRAVAIL ILLÉGAL ET DE NON-RESPECT DU SALAIRE MINIMAL**

Ce risque fait référence au fait de cautionner ou de mettre en œuvre toute forme de travail illégal, qu'il s'agisse de travail dissimulé, de marchandage, de prêt illicite de personnel, d'emploi d'un étranger démuné de titre de travail, de cumul irrégulier d'emplois ou de fraude aux revenus de remplacement ainsi qu'au fait de ne pas respecter l'application du salaire minimum légal en vigueur dans les différents pays d'implantation.

Pour les activités du Groupe en France, le risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal est bien encadré par la réglementation locale. Les pays d'implantation des filiales et affiliés de Covéa disposent également de réglementations permettant une gestion de ce risque.

#### 4.4.4 RISQUE LIÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Ce risque fait référence aux impacts liés à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée des parties prenantes, notamment des clients.

**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.**

Le Groupe veille également 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).

#### COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

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 dont le Délégué à la protection des données (DPD), 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. La démarche « *Privacy by design* » a ainsi été prise en compte dans ses différents projets et les analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD) nécessaires ont été effectuées. Le Groupe a également 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.

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

La politique de prévention du risque de cyberattaques de Covéa permet d'assurer la continuité de nos activités essentielles inhérentes aux différents métiers et missions du Groupe. Une politique globale de sécurité des systèmes d'information a été élaborée en 2017 pour fixer les principes fondateurs à l'égard de la sécurité des systèmes d'information (SI). Elle 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.

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) à destination de 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.

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).

Au sein de PartnerRe, des mesures complètes ont été mises en place - contrôlées et auditées - pour protéger les systèmes et les données de PartnerRe, ainsi que les données de leurs clients. La sensibilisation des collaborateurs est régulièrement renforcée par des formations et des simulations de phishing.

#### **4.4.5 RISQUE DE DÉFAUT OU MÉCONNAISSANCE DE LA PRISE EN CHARGE**

Cela correspond aux risques encourus par les parties prenantes suite à un défaut de prise en charge des sinistres ou un délai trop important avant la prise en charge (ex. conséquences économiques pour les TPE ou artisans), ou dans le cas d'un manque de pédagogie et de transparence sur les conditions et les modalités de couverture.

Afin de gérer ce risque, les entités du Groupe s'appuient sur un corpus de procédures métier complet détaillant les différentes procédures et pratiques en place telles que la constitution des dossiers, les habilitations, la procédure de validation des règlements, les notes d'instruction, la documentation technique, etc.

Ce document, disponible auprès de tous les opérationnels, est complété par des formations continues dispensées auprès des gestionnaires, juristes et téléconseillers.

De nombreux contrôles portant sur l'application des règles métier (respect des procédures, des habilitations, des délégations de règlements, etc.) et sur la gestion des dossiers sont réalisés par les opérationnels et managers, en particulier dans les activités IARD, assurance vie, protection juridique, assistance et santé. Les résultats de ces contrôles sont globalement satisfaisants et permettent d'identifier les principaux axes d'amélioration continue et actions associées.



## 4.5 DISPOSITIF D'ÉVALUATION DES TIERS



### 4.5.1 ÉVALUATION DES FOURNISSEURS, SOUS-TRAITANTS ET INTERMÉDIAIRES

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.

## COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022

Le groupe Covéa élabore un dispositif de maîtrise des risques approprié à l'égard de ses tiers. En effet, de multiples réglementations (Solvabilité II, Lutte Anti-corruption, Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme [LCB-FT], Devoir de Vigilance, RGPD, Sécurité Informatique...) prévoient des obligations d'évaluation, de contractualisation et de contrôle de nos tiers. Tous les tiers de Covéa sont visés : fournisseurs, sous-traitants, clients, courtiers, partenaires financiers...

Ainsi, dans le cadre d'un programme mis en place au niveau du Groupe en 2021, Covéa élabore et met en œuvre des procédures d'évaluation et de contrôle des tiers, conformes à la réglementation et opérationnellement pragmatiques, en priorisant l'évaluation des tiers fournisseurs et des sous-traitants.

En 2022, plusieurs procédures d'évaluation de l'intégrité des tiers au regard du devoir de vigilance, ont été déployées.

- Une procédure de qualification et d'évaluation des tiers fournisseurs a été mise en œuvre. Elle vise les fournisseurs de biens et de services, notamment les prestataires, les sous-traitants ou encore les délégataires de gestion de sinistres.
- Les sous-traitants significatifs et ceux auprès desquels des activités ou fonctions opérationnelles importantes ou critiques sont externalisées (AFICE) par le Groupe sont quant à eux, évalués à l'appui d'un questionnaire spécifique.
- Les tiers de Covéa en matière d'investissements immobiliers indirects, de private equity et d'opérations de fusion-acquisitions sont également évalués dans le cadre d'une procédure spécifique.

De son côté, Covéa Immobilier évalue ses fournisseurs avec les outils du Groupe et dispose d'un questionnaire d'évaluation sur le volet RSE, applicable aux appels d'offres de plus de 200 000 euros et intégrant les spécificités des métiers du bâtiment.

Enfin, les courtiers délégataires sont évalués à l'aide d'outils développés, au sein de la structure EDIcourtage, par les principaux assureurs de la place. La solution digitale EDIconformité est un outil d'évaluation du niveau de conformité des courtiers, notamment par l'envoi et l'analyse de questionnaires. Covéa utilise cette solution dans laquelle, en 2022, a été validée l'intégration d'une nouvelle thématique consacrée au devoir de vigilance au travers d'une question relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes et d'une autre sur le respect des obligations relatives à la lutte contre le travail dissimulé.

#### 4.5.2 POLITIQUE D'ACHATS

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

- un dispositif Groupe de pilotage global de risque des tiers fournisseurs pour garantir une « vision 360 » unique en matière de risque fournisseur ;
- 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.

## **COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2022**

Depuis septembre 2022, 100 % des fournisseurs consultés ont reçu un questionnaire RSE dans le cadre des appels d'offre.

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 d'achats a été l'occasion de rappeler les fondamentaux des achats responsables.

### **4.5.3 SENSIBILISATION DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS**

Covéa exige que ses prestataires mettent en œuvre toute mesure permettant de prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement pouvant résulter de l'activité qu'ils réalisent pour son compte.

Ainsi, Covéa veille à informer l'ensemble des parties prenantes internes et externes, de façon accessible, claire et transparente, des exigences légales relatives au devoir de vigilance. À cet effet, une brochure pédagogique a été mise en ligne sur le site internet du Groupe depuis 2019. Elle permet l'appropriation des notions afin que chacun puisse exercer sa propre vigilance et orienter son action.



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.com](http://www.covea.com)

@groupecovea sur     

