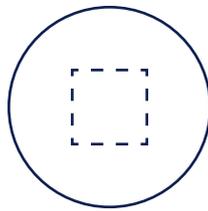




Mutualiser nos forces,
assurer l'avenir

Plan de vigilance 2023





PÉRIMÈTRE

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



SOMMAIRE

	IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS POTENTIELS	04
	Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques	04
	Cartographie des risques majeurs	05
	Environnement	05
	Santé et sécurité	06
	Droits humains et libertés fondamentales	07
<hr/>		
	INSTANCES ET DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE	08
	Gouvernance	08
	Dispositif d'alerte	08
<hr/>		
	SYSTÈMES DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES	09
	Principes de responsabilité	09
	Valeurs éthiques	09
	Stratégie d'engagement sociétal et programme « Notre Impact Sociétal »	10
	Environnement	11
	Risque de changement climatique	11
	Risque de pollution	22
	Risque de nuisances	24
	Santé et sécurité des personnes	25
	Droits humains	28
	Risque de discrimination	28
	Risque de non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression	35
	Risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal	36
	Risque lié à la protection des données personnelles	36
	Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge	37
	Dispositif d'évaluation des tiers	38
	Politique achats	38
	Sensibilisation des fournisseurs et sous-traitants	39
	Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et intermédiaires	40



IDENTIFICATION DES RISQUES MAJEURS POTENTIELS

Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques

La démarche de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance¹ 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 le tableau 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.

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">• Environnement
Pollution de l'environnement et pression sur les ressources	Fait référence aux atteintes à la santé et 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">• Environnement• Fournisseurs et prestataires• Locataires• Collaborateurs• Clients/Sociétaires• Riverains
Nuisances	Fait référence au fait de générer des nuisances sonores, olfactives ou visuelles.	<ul style="list-style-type: none">• Fournisseurs et prestataires• Locataires• Collaborateurs• Clients/Sociétaires• Environnement• Riverains

Santé et sécurité



RISQUE	DÉFINITION	PARTIES PRENANTES CONCERNÉES
Santé et sécurité des personnes	Fait référence aux atteintes à la santé (physique et mentale) et la sécurité de toutes les parties prenantes (collaborateurs, clients, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs • Fournisseurs et prestataires • Locataires • Clients/Sociétaires

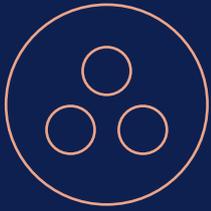
Droits humains et libertés fondamentales

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"> • Collaborateurs • Clients/Sociétaires • Locataires • Fournisseurs et prestataires
Non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs • Fournisseurs et prestataires

Droits humains et libertés fondamentales (suite)

RISQUE	DÉFINITION	PARTIES PRENANTES CONCERNÉES
Travail illégal et non-respect du salaire minimum légal	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs • Fournisseurs et prestataires
Défaillance dans la protection des données personnelles	Fait référence aux impacts liés à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée des parties prenantes, notamment des clients.	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs • Clients/Sociétaires • Fournisseurs et prestataires
Conséquences suite à défaut de prise en charge ou méconnaissance de la prise en charge	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 d'un manque de pédagogie et de transparence sur les conditions et modalités des offres.	<ul style="list-style-type: none"> • Clients/Sociétaires • Environnement





INSTANCES ET DISPOSITIFS DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE

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 sur les différents périmètres (employés, fournisseurs, prestataires, environnement, etc.) :

- **La Direction de la Conformité** a la 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.) ont la 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** ont la 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.

Dispositif d'alerte

Conformément à la loi sur le devoir de vigilance, le groupe Covéa a mis en œuvre un dispositif d'alerte 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 interne de Covéa, déployé dans le cadre des dispositions des lois n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 et n° 2022-422 du 21 mars 2022 et 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 en toute confidentialité : le comité d'éthique est chargé du traitement des signalements.



SYSTÈMES DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES

Principes de responsabilité



Les valeurs éthiques

Le groupe Covéa est doté d'une charte éthique.

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.

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 environnementale et cherche à construire un modèle de croissance durable, qui bénéficie à ses clients, ses collaborateurs et, au-delà, à la société au sens large.

Élaborée en 2020, notre stratégie d'engagement sociétal s'intitule « Notre Impact Sociétal » (NIS). Elle vise à créer un impact sociétal fort, et concret, matérialisé par une exigence et un discours de preuves, sous le sigle #PreuveEnEst.

Notre ambition : accompagner chacun vers un monde de croissance durable.

En ce sens, le Groupe développe ses responsabilités sociales 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.

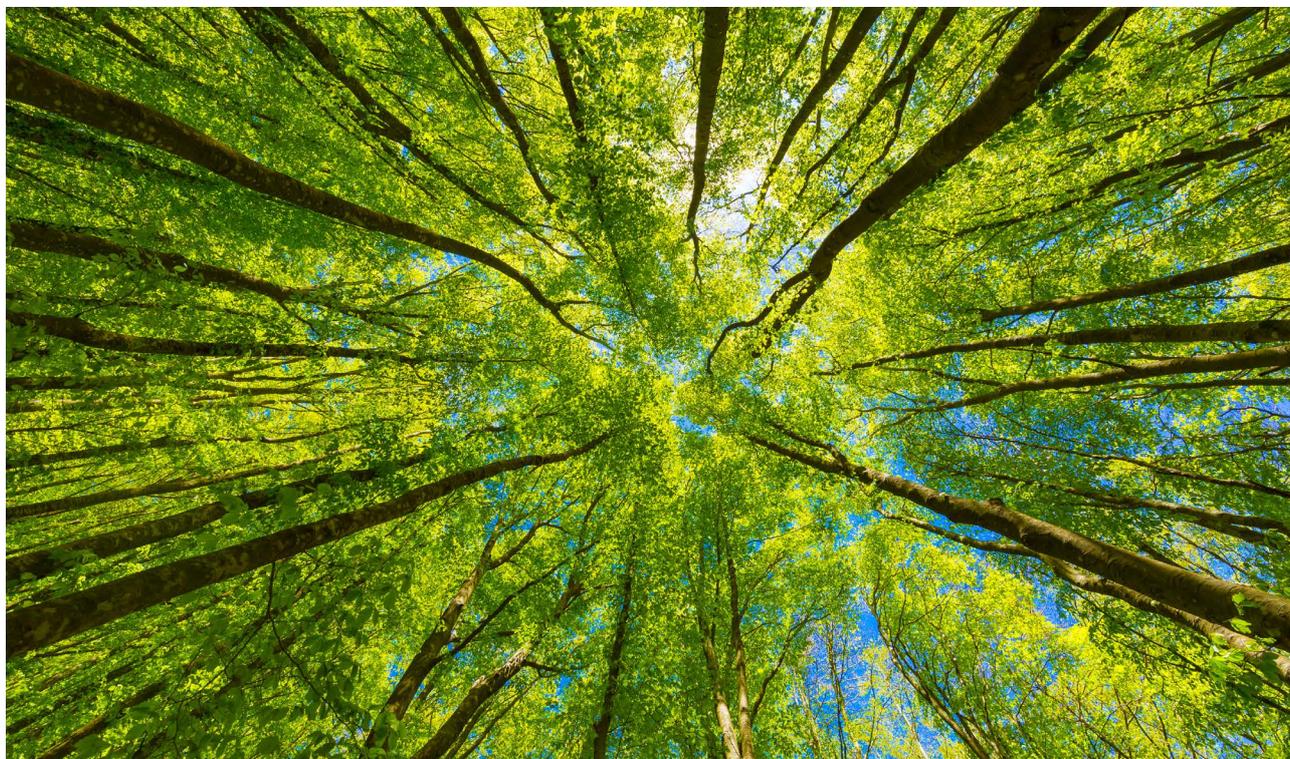
- **L'environnement** : Covéa contribue à accélérer la transition vers un modèle de société plus durable, en réduisant son empreinte environnementale, en favorisant l'investissement responsable et en sensibilisant ses clients et sociétaires.
- **La prévention des risques** : elle fait partie intégrante 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.
- **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.
- **Les territoires et la proximité** : nous voulons encourager le dynamisme économique local pour concourir à réduire les fractures géographiques.

Au cœur de son plan stratégique « Covéa 2024 - Grandir ensemble », le Groupe a intégré 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.

La démarche d'impact sociétal implique toutes les entités françaises. En 2023, le déploiement des projets s'est encore poursuivi sur un périmètre étendu, chaque entité prenant progressivement en charge l'intégration de ses enjeux de durabilité dans son activité.

À l'international, notre champ d'action s'est encore élargi avec 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.

Environnement



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 dues aux 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.**



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. Quatre piliers structurent l'intégration de nos critères ESG dans les processus d'investissement : 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 d'ici 2040 hors OCDE). Cette politique d'exclusion 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. Il s'agit des activités de production (selon certains seuils) liées au pétrole et au gaz de schiste, au pétrole et au gaz issus de sables bitumineux ainsi qu'au méthane houiller et au pétrole extra-lourd. Le périmètre de cette politique a été maintenu à l'identique en 2023.

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.

Les gammes de fonds à thématique environnementale et de fonds labellisés Investissement Socialement Responsable (ISR) font l'objet de notations extra-financières spécifiques. Covéa Finance calcule l'intensité carbone de la majeure partie de 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 également utilisé dans l'analyse ESG des émetteurs et constitue un critère de sélection pour certains fonds à thématique environnementale.

PartnerRe est un réassureur mondial de premier plan avec un portefeuille largement diversifié, ayant adopté une approche ESG dans toutes ses activités. Investisseur de long terme, PartnerRe 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^e décile ou en-dessous. PartnerRe 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.

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 ». Dans tous ses investissements, PartnerRe tient compte des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

Covéa Finance a poursuivi les réflexions entamées en 2022 sur son nouveau modèle interne de notation ESG, un modèle propriétaire alimenté par des données provenant de fournisseurs. Ce projet d'envergure concrétise sa volonté de récupérer la pleine maîtrise de la notation extra-financière des émetteurs privés et de limiter le recours aux estimations et notations des fournisseurs de données ESG externes.

La pertinence de la stratégie de Covéa Finance, qui repose sur l'intégration des critères ESG dans les processus d'investissement, a été confirmée par le maintien de sa gamme de fonds labellisés à un nombre constant. Cette gamme comprend les six fonds labellisés ISR, le fonds labellisé Greenfin et le fonds labellisé Finansol.

En fin d'année 2023, l'un de nos fonds labellisés Relance, Covéa Renouveau France, a été absorbé par notre fonds Covéa Actions France. Le secrétariat du label Relance a confirmé la conformité des documents dans le cadre du transfert du label Relance de Covéa Renouveau France à Covéa Actions France. Enfin, deux de nos fonds, Covéa Euro Souverain et Covéa Rendement Réel, jusqu'ici catégorisés Article 6 SFDR, sont passés Article 8 SFDR et sont désormais en catégorie 2 au regard de la doctrine AMF 2020-03.

L'engagement actionnarial s'inscrit dans le cadre structuré du dialogue. Covéa Finance a ainsi continué à participer activement à la coalition pour une Transition Juste et à la campagne CDP (*Carbon Disclosure Campaign*).

Covéa Finance a également poursuivi son dialogue actionnarial avec les entreprises en portefeuille, lors du processus interne d'analyse, par le biais d'une campagne d'un « Questionnaire Standard », dans le cadre de la politique d'exclusion ou encore à la suite de l'identification de controverses de niveau critique.

En 2023, Covéa Finance a souhaité poursuivre cette démarche d'engagement en instaurant un « engagement investisseur thématique », qui vient s'ajouter aux différents formats de dialogues actionnariaux existants. Chaque année, un sujet spécifique à chacun des piliers E, S et G sera abordé, de façon à respecter notre définition de la durabilité qui implique l'équilibre entre ces 3 piliers. Ce dialogue thématique a vocation à se focaliser sur les émetteurs sur lesquels Covéa Finance investit à long terme.

98,5 %

**DES ENCOURS GÉRÉS ONT FAIT L'OBJET
D'UNE ANALYSE AVEC DES CRITÈRES ESG À FIN 2023.**

Pour plus d'informations sur notre démarche et nos politiques ESG en matière d'investissements, le lecteur pourra se référer au rapport ESG Covéa disponible sur le site internet du Groupe.

En 2023, avec un encours de 898 millions de dollars, **PartnerRe** a dépassé son objectif d'investissements durables, fixé initialement à 850 millions de dollars.

Les investissements durables de PartnerRe incluent des obligations vertes, des obligations sociales, des titres liés au développement durable, des actions ESG ou axées sur le développement durable, des fonds d'investissement à impact, des actifs ou des titres d'infrastructures durables et sociales (par exemple, des logements abordables, des établissements de soins de santé, des logements pour étudiants, des énergies renouvelables et des transports propres), des biens immobiliers certifiés (sur la base de l'évaluation du GRESB) et des certifications de tiers (LEED, PREEAM, MINERGIE ®), des ETF ESG/durables.



LES ACTIFS IMMOBILIERS

Dans le cadre de sa politique de placements immobiliers responsables, **Covéa Immobilier** anticipe les évolutions, agit pour réduire ses émissions de carbone, gère et suit l'efficacité énergétique des bâtiments, valorise l'attractivité du patrimoine et implique les occupants pour un usage écologique des bâtiments.

Cet engagement s'illustre à travers la signature, entre autres, de 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), la **Charte de gestion de l'eau de la ville de Paris** et la **Charte d'engagement pour la sobriété des bâtiments tertiaires publics et privés** en octobre 2023. Cette dernière consiste à mettre en place des actions communes pour réduire la consommation d'énergie des bâtiments en question, que ce soit en tant qu'investisseur immobilier ou en tant qu'exploitant de ces locaux.

Les collaborateurs de Covéa Immobilier sont sensibilisés aux enjeux de la transition climatique via la participation à des ateliers « Fresque du Climat ». Environ 200 collaborateurs ont déjà participé à ces ateliers à fin 2023.



COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

Pour le compte de Covéa et de ses filiales, **Covéa Immobilier** a poursuivi l'animation de sa politique de développement durable.

Le pilotage de ses consommations a été optimisé :

- par la mise en place du projet « Éco Énergie Tertiaire ». 77 % des surfaces tertiaires en activité bénéficient d'un mandat autorisant l'accès aux données de consommation privatives des locataires. Ceci permet à Covéa Immobilier de mesurer la performance énergétique de son parc immobilier tertiaire et d'accompagner ses locataires dans leurs obligations réglementaires vis-à-vis du décret tertiaire. **83 nouvelles actions d'économie d'énergie ont ainsi été identifiées ;**

- par un management de l'énergie, notamment du chauffage pour les immeubles résidentiels, accompagné d'un plan d'actions.

Des actions de sensibilisation des occupants ont été mises en œuvre :

- animation, une fois par an, des annexes environnementales auprès de nos locataires tertiaires, pour les surfaces supérieures à 1 000 m² ;
- 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.

Par ailleurs, Covéa Immobilier traite les immeubles résidentiels les moins performants sur le plan énergétique.

- En cas de libération, les appartements dont la classification DPE est E, F ou G sont systématiquement challengés.
- En milieu occupé, un recensement des DPE existants en lettre F et G est effectué. Des travaux sont ensuite réalisés en vue d'améliorer la notation à l'horizon 2025.

Covéa Immobilier a participé au championnat de France des économies d'énergies en inscrivant trois bâtiments parisiens. Les résultats parus en septembre 2023 sont positifs : 4 avenue Émile Zola (- 11,7 %), 35 rue d'Assas (- 11,6 %) et 10 rue de Prony (-5,2 %).

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

12,50
kgeqCO₂/ m²

**ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉS
À L'ÉNERGIE / M² COVÉA** (contre 12,33 kgeqCO₂/ m²
en 2022 soit une hausse de 1,4 %).

Covéa Immobilier renforce également ses actions dans le développement de **l'économie circulaire**.

- Depuis son adhésion au « Booster du Réemploi » en 2021, cinq nouveaux projets ont été intégrés chaque année à l'accélérateur, avec pour objectif d'utiliser un maximum de matériaux et matériels et de faire émerger des filières. En 2024, Covéa Immobilier renouvelle son adhésion pour la 4^e année. Ses retours sur expérience lui permettront ainsi de diffuser les bonnes pratiques en interne, de mettre en œuvre des outils pour faciliter le passage à l'action et de poursuivre ses projets en cours.
- En 2024, Covéa Immobilier va adhérer au Booster des Énergies Renouvelable et de Récupération, qui repose le principe suivant : chaque membre doit présenter cinq projets Tertiaires/Résidentiels sur trois ans (Construction - Rénovation - Exploitation). L'usage de ces énergies est ensuite étudié et mis en œuvre pour ces projets.
- Le réemploi de pièces détachées récupérées de nos chantiers de travaux et maintenance se généralise avec nos mainteneurs.

- L'étude du réemploi se poursuit avec les fabricants Kone, Daikin, Schneider, Carrier...
- 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 à Paris. La trame sera déclinée sur d'autres sites par les mainteneurs et les équipes.
- Des travaux sont en cours dans l'immeuble Nord Pont à Paris, avec le reconditionnement des dix-sept centrales de traitement d'air.
- Des mobiliers et luminaires en provenance d'un autre immeuble de notre portefeuille ont été réemployés dans le restaurant de Nord Pont.
- 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.

Enfin, en 2023, **deux certifications** ont été obtenues.

- L'immeuble d'Uzès à Paris a obtenu la certification BREEAM In-Use.
- L'immeuble Breteuil à Paris (résidentiel) a obtenu la certification H&E.

Depuis 2012, ce sont plus de 170 000 m² du patrimoine tertiaire qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification (construction/rénovation) et 90 % des immeubles tertiaires restructurés qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification.



L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe est engagé depuis 2019 dans la réduction de son empreinte environnementale et de ses émissions de gaz à effet de serre liées à son activité d'exploitation (consommation d'énergie de nos immeubles et agences, déplacements de nos collaborateurs et achats matériels).

Une « Trajectoire Bas Carbone » a été définie en 2019 selon la méthodologie *Science Based Targets* et constitue le fil directeur du Groupe en matière de transition.

3%/an

OBJECTIF 2022-2024 DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DIRECTES DU GROUPE (périmètre d'exploitation de l'unité économique et sociale, UES).

Cet objectif de baisse de nos émissions représente un enjeu stratégique pour Covéa, puisqu'il est inscrit dans le plan « Covéa 2024 - Grandir ensemble » et intégré dans les critères de rémunération variable des dirigeants ainsi que dans l'accord d'intéressement des collaborateurs de l'UES.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

En 2023, Covéa a poursuivi son engagement pour réduire les émissions liées aux déplacements de ses collaborateurs, tant pour les trajets professionnels que pour les trajets domicile-travail.

Cela s'est traduit par plusieurs mesures :

- L'augmentation significative de la part des véhicules à faible émission dans notre flotte de location longue durée : 35 % des véhicules livrés en 2023 sont des véhicules à faible émission.
- Un travail conjoint avec nos prestataires frêt afin de limiter les rotations et/ou de les effectuer avec des véhicules moins émissifs.
- Une incitation des collaborateurs à utiliser des modes de transport plus respectueux de l'environnement grâce à un **forfait mobilités durables** qui finance une large gamme de transports éligibles (collectifs ou individuels).
- La mise en place de services de transports collectifs : sur initiative des relais géographiques Niortais et en concertation avec la communauté d'agglomération, une ligne express d'autobus au gaz naturel de ville bio « TANLIBEXPRESS » a été mise en place pour relier directement le centre-ville de Niort au siège de la MAAF (Chauray). Plus de 15 000 voyages de collaborateurs ont été enregistrés en 2023. De même, trois navettes relient désormais la gare du Mans au siège de MMA (Californie).
- La mise en place, début 2023, d'une plateforme de covoiturage à destination des collaborateurs, afin de favoriser ce mode de transport pour les trajets domicile-travail.
- Enfin, un plan pluriannuel de développement d'infrastructures favorisant l'accueil d'équipements de mobilité douce (vélo, trottinette, co voiturage, voiture électrique ou hybride...).

Le Groupe, via **Covéa Immobilier**, a également poursuivi en 2023 le déploiement de ses actions de **réduction de consommation d'énergie** :

- Le projet « Éco Énergie Tertiaire », structuré et lancé au sein des pôles Exploitation Le Mans, Niort et Paris, en vue d'atteindre les objectifs de réduction de 40 % d'ici 2030 ;
- À court terme, le plan de sobriété énergétique lancé en septembre 2022 et reconduit sur les années 2023-2024, qui vise une baisse de 10 % de la consommation énergétique d'ici à 2024 grâce à trois leviers majeurs :
 - température de chauffage maximale à 19°, et climatisation déclenchée à partir de 26° ;
 - engagement de réduire les éclairages des agences et 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.

Ainsi, pendant l'hiver 2022 et l'été 2023, une économie de 21 % a été réalisée sur nos sites centraux en 1 an comparé à 2019 (année de référence), à données constantes (corrigées des degrés jours unifiés, DJU).

Enfin, un système de cool roofing a été mis en place sur le toit du data center de Saran dans le cadre de travaux sur la réfection de l'étanchéité.

Ces actions ont permis de poursuivre la réduction de nos émissions carbone en 2023.

10,50
kgeqCO₂/ m²

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉS À L'ÉNERGIE /M² COVÉA (contre 13,18 kgeqCO₂/ m² en 2022 soit une hausse de 20,3 % grâce à la mise en place d'un plan de sobriété énergétique).

Covéa Immobilier a signé, en octobre 2023, la Charte d'engagement volontaire pour la sobriété des bâtiments tertiaires, une démarche portée par le Plan Bâtiment Durable, en présence de la ministre de la Transition écologique, Agnès Pannier-Runacher. Cette charte consiste à mettre en place des actions communes pour réduire la consommation d'énergie dans les bâtiments tertiaires privés, que ce soit en tant qu'investisseur immobilier ou en tant qu'exploitant.

Concernant le patrimoine exploitation de Covéa Immobilier, ce sont plus de 69 523 m² qui sont certifiés/labellisés BREEAM « Travaux », et plus de 76 000 m² qui ont été certifiés et labellisés BREEAM « Exploitation ».

Le groupe Covéa est également engagé dans la **production d'énergie renouvelable**.

- Il a pour objectif de produire 10 % de la consommation électrique du site de Niort à l'aide de 3 000 panneaux photovoltaïques (soit 5 177m²).
- Un parc d'ombrières photovoltaïques a été construit sur le site de Chartres (MMA) (3 780 m², 2 160 panneaux) qui produira 22 % de la consommation du site.
- De nouveaux projets de parc de panneaux photovoltaïques sont à l'étude sur d'autres sites, avec une mise en place à horizon 2024 : Niort Trident, Saran, Strasbourg et Le Mans Californie.

En 2023, **Covéa Immobilier** a poursuivi sa participation au programme « Booster du Réemploi », afin de développer l'**économie circulaire** sur ses gros chantiers de rénovation : sur les deux chantiers pilote que sont « Espace P Le Mans » et « Niortissimo Dauphin 2/3 », toutes les parties prenantes ont été challengées pour réemployer in situ ou ex situ les matériaux déconstruits, et rechercher des matériaux de réemploi en alternative aux matériaux achetés en neuf habituellement sur la partie rénovation.

10%

OBJECTIF MINIMUM DE RÉEMPLOI
fixé sur l'ensemble des chantiers menés en 2023/2024.

Concernant le mobilier, le réemploi est aussi un axe stratégique.

- 100 % des nouveaux projets hors agences intègrent du mobilier répondant à des valeurs RSE à savoir : écoconception, occasion, upcyclé, local. Et nos fournisseurs ont obligation de nous proposer, pour chaque projet, 20 % de mobilier composé de mobiliers reconditionnés (seconde main) ou upcyclés avec un taux de matières recyclées a minima de 50 % (en poids de matière) ou neufs.
- 100 % des opérations de vidage/rénovation de site (hors agence) sont effectuées avec don de mobilier aux collaborateurs et/ou aux associations. Une extension de ce dispositif aux agences rénovées est prévue dès 2024.

Sur les sites centraux, des espaces de « seconde vie » ont été déployés. Ils permettent aux collaborateurs de déposer différents types d'objets issus du bureau (ex : fournitures, livres, matériel informatique...) dont ils ne se servent plus, pour don ou recyclage.

Sur le **volet restauration**, **Covéa Immobilier** est engagé en faveur de la décarbonation des repas : un suivi mensuel de l'évolution de la consommation de plats végétariens dans nos restaurants est effectué, avec l'obligation pour le prestataire de proposer au moins deux plats végétariens « travaillés » par semaine dans tous nos restaurants.

Fruit de ces efforts, le label « assiettes végétales », qui vient récompenser l'introduction et le développement d'une offre végétale dans la restauration collective, a été obtenu sur trois sites : Tivoli, Strasbourg et Levallois.

PartnerRe s'engage à gérer son empreinte environnementale. Parmi ses 16 bureaux à travers le monde, plusieurs d'entre eux sont ainsi situés dans des bâtiments dotés de certificats environnementaux : LEED Gold (Irlande), BOMA Best (Canada), Minergie Eco (Suisse), HQE (France) et BCA Green Mark Platinum (Singapour).

Grâce à ses trois partenaires ESG (Native Energy, Climate Neutral Group et la Fondation suisse pour le climat), PartnerRe compense les émissions carbonees 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.



LA RECHERCHE POUR MIEUX PRÉVENIR LES RISQUES

Covéa a publié plusieurs livres blancs portant sur les risques climatiques majeurs à venir sur le territoire métropolitain français.

Fruit de travaux de recherches de plusieurs années, le premier livre blanc est paru en 2022. Il avait pour but 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, menée avec RiskWeathTech selon une approche multi-modèles innovante, a apporté une vision de la sinistralité propre à Covéa en conservant les spécificités géographiques des portefeuilles de ses marques. En 2023, Covéa a publié un deuxième livre consacré à la prévention des risques climatiques et aux solutions pour y faire face.

En matière de réassurance, PartnerRe dispose d'une équipe de recherche sur les catastrophes naturelles. Les climatologues de PartnerRe fournissent conseil et expertise aux équipes de souscription et de gestion des risques. 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.



LA CONCEPTION DES OFFRES

Covéa se développe sur un modèle économique basé sur le long terme et accompagne durablement ses clients et ses sociétaires, grâce à des garanties adaptées à leurs besoins et aux évolutions sociétales majeures.

À travers ses marques et ses filiales, le Groupe propose aux particuliers, professionnels, entreprises et associations tous types d'assurance (dommages aux biens, responsabilité civile, protection juridique, assurance de personnes, assistance). Ces offres évoluent constamment pour répondre aux changements environnementaux et sociétaux ainsi qu'aux nouveaux besoins des clients. Le Groupe dispose notamment d'un système d'évaluation des offres d'assurance à impact sociétal et environnemental. Ces critères permettent à la fois de valoriser le caractère vertueux de nos offres et d'identifier des pistes d'amélioration



COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

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 à 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 différentes garanties et dispositifs adaptés à la protection des installations d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire, géothermique...). Si besoin, l'assurance de la revente d'électricité est proposée (en assurance responsabilité civile pour MMA). Par ailleurs, les marques **MAAF** et **MMA** 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 pour les travaux du logement ou le diagnostic de performance énergétique volontaires.

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 Eco Habitat MAAF propose d'autres services pour soutenir un habitat plus écologique : une prime à la rénovation, l'accès à un annuaire d'artisans qualifiés « Efficacité Énergétique ÉCO Artisan® », un crédit travaux compétitif, un service écodevis et un service d'informations juridiques.

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.

AUTOMOBILE ET DEUX-ROUES

L'assurance au kilomètre **MMA** encourage la réduction de la circulation grâce à une tarification basée sur la distance couverte par le véhicule. Sous certaines conditions, le client peut obtenir le remboursement des kilomètres non parcourus à l'échéance. Le contrat deux-roues inclut une catégorie permettant d'assurer les engins de déplacement personnel motorisés : gyropodes, monoroues, trottinettes électriques, etc. Une réduction tarifaire est également accordée aux clients propriétaires de véhicules écologiques (motorisation hybride ou électrique).

MAAF soutient la mobilité plus écologique de ses assurés et propose une offre auto « Bonus kilomètre » pour ceux qui parcourent moins de 8 000 kilomètres par an, ainsi qu'une réduction pour les utilisateurs réguliers des transports en commun ou pour les conducteurs de véhicules plus écologiques. Une solution d'assurance permet également la prise en charge des frais de réparation des véhicules suite à une panne, y compris pour ceux qui sont 100 % électriques. Un contrat couvre la conduite des engins de déplacement personnel motorisés (ou EDPM) : trottinettes électriques, gyropodes, monoroues, etc.

GMF propose une offre auto « petit rouleur » pour ceux qui parcourent moins de 5 000 kilomètres par an ainsi qu'une réduction pour les utilisateurs réguliers des transports en commun ou pour les conducteurs de véhicules plus écologiques. GMF offre également des solutions d'assurance en cas de location d'une voiture auprès d'un professionnel ou dans un cadre d'autopartage, en cas de mise en location du véhicule assuré, ou bien encore en matière de covoiturage. GMF accompagne le développement de l'utilisation du vélo avec une réduction sur le contrat bicyclette aux assurés de certains contrats.

À l'instar du contrat quatre-roues, la nouvelle offre deux-roues GMF propose une réduction aux conducteurs de véhicules plus écologiques ainsi qu'un dispositif incitatif à la prévention en majorant le capital de la garantie du conducteur en cas de port d'un gilet airbag lors du sinistre. Et le contrat deux-roues GMF permet de garantir la conduite des engins de déplacement personnel motorisés (ou EDPM) : trottinettes électriques, gyropodes, monoroues, etc.

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.

RÉASSURANCE

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.

Risque de pollution

Ce risque fait référence aux atteintes à la santé des écosystèmes et à la biodiversité (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.).



LA BIODIVERSITÉ ET LA GESTION DE L'EAU

La biodiversité et la gestion de l'eau sont des sujets au cœur des préoccupations de Covéa Immobilier.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

- 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 ainsi été mis en place pour améliorer la biodiversité, développer et mettre en valeur nos espaces verts, tout en facilitant leur accès et leur usage par les occupants de nos immeubles. À Paris, la cour principale du 32 Amelot et celle du 93-95 Olivier de Serres ont été végétalisées en 2023.
- Quatre grilles de notation « Biodiversité » ont été déployées auprès des équipes chargées d'auditer nos espaces verts existants. Ainsi, entre 2022 et 2023, **48 audits ont été réalisés**.
- Covéa Immobilier est l'un des fondateurs, aux côtés de l'Observatoire de l'immobilier durable et de Gécina, d'un programme d'accélération et de coordination autour de la biodiversité (*Biodiversity Impulsion Group, BIG*).
- Covéa a lancé une étude de labellisation EcoJardin des immeubles parisiens Gare de Reuilly, Olivier de Serres et Amelot.

Pour ses grands sites, le volet relatif à la biodiversité est également au cœur des préoccupations de Covéa Immobilier.

- Le groupe Covéa vise la labellisation EcoJardin de tous ses grands sites d'ici à 2024. Niort et Saran ont déjà obtenu cette distinction respectivement en 2021 et 2022.

- Un référent EcoJardin a été nommé en interne, pour faire évoluer les pratiques de gestion des 3 autres sites ciblés (Le Mans, Chartres & Strasbourg).
- Des animations auprès des collaborateurs sont organisées tous les ans sur les différents sites, pour acculturer à ses nouvelles pratiques en faveur de la biodiversité : en 2023, elles ont eu lieu sur Saran, Niort et Chartres.

Covéa Immobilier agit en faveur des économies d'eau via une gestion raisonnée de celle-ci en installant des systèmes hydro-économes dans 100 % des travaux et de la maintenance de robinetterie.



LA RÉPARATION DURABLE DES SINISTRES

La **réparation durable** est un enjeu majeur pour Covéa. Nos pratiques d'indemnisation visent à réparer au maximum, lorsque cela est possible, plutôt que remplacer, et à sélectionner des partenaires spécialisés dans la réparation écologique. Quand la réparation n'est pas possible, nos efforts portent sur l'incitation au recours de pièces de réemploi, notamment en automobile, pour limiter l'utilisation de pièces neuves constructeurs.

C'est une démarche vertueuse, **initiée depuis plusieurs années par le Groupe**, qui contribue à réduire les déchets, à économiser des matières premières et à réduire l'empreinte carbone des sinistres, tout en développant un emploi local très qualifié.



COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

En 2023, les services d'indemnisation de Covéa ont poursuivi leurs actions en faveur de l'environnement :

- Analyse des performances et certifications environnementales des recycleurs, épavistes et dépanneurs ;
- Incitation à l'utilisation de pièces de rechange issues de l'économie circulaire ;
- Orientation des clients vers des 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 ;
- Reconstitution des partenariats avec les principaux fabricants de peinture pour l'utilisation de peintures sans solvant, ...

17,6%

DES RÉPARATIONS AUTOMOBILES ONT INTÉGRÉ AU MOINS UNE PIÈCE DE RÉEMPLOI À FIN DÉCEMBRE 2023 (véhicules particuliers et utilitaires légers de plus de 5 ans, réparables et hors événements climatiques).

Sur le marché français et plus globalement en Europe, le groupe Covéa dispose d'un atout et d'une expertise spécifique en matière de réparation durable, puisqu'il détient un **centre de formation et de recherche technique appliqué au domaine de l'assurance automobile**. Basé à Poitiers, **CESVI France** (détenu à 90 % par Covéa) est à la pointe de la recherche & développement dans le domaine de la réparation : mécanique, carrosserie, peinture, électronique embarquée, outils et équipements de travail... 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.

D'autres actions ont continué d'être déployées en 2023, permettant de supprimer les déplacements des clients, des réparateurs et des experts, et ainsi de limiter l'empreinte environnementale de nos services d'indemnisation.

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 sont quotidiennement évités avec nos solutions d'expertise à distance, soit côté assuré s'il prend lui-même les photos normées de son dommage et les transmet au réparateur agréé pour expertise, soit côté expert, si le réparateur prend des photos du véhicule et les transmet à l'expert.

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 2023

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.

Concernant la gestion des déchets, Covéa Immobilier a renforcé, en 2023, ses exigences de traçabilité auprès de ses prestataires, avec une mise à jour de leurs contrats imposant un format et une fréquence de reporting (Trackdéchets, Registre Déchets). Des pilotes de gestion de déchets de chantier ont été menés, en vue de généraliser en 2024 une politique applicable à tous les chantiers.

Nos partenaires tiennent à jour un suivi des déchets en fonction du type, de la quantité et du taux de valorisation de ces derniers.

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 charte éthique de Covéa, rappelle les principes de respect de santé et de sécurité au travail. Le groupe Covéa dispose d'un accord relatif à la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** concernant tous les collaborateurs de l'UES Covéa en France. Cet accord répond à plusieurs enjeux :

- Capter régulièrement la voix des collaborateurs pour obtenir une image complète, représentative et pertinente de leurs attentes et points de vue sur l'entreprise ;
- 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 ;
- Évaluer et prévenir les risques professionnels auxquels les collaborateurs sont potentiellement exposés ;
- Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone des déplacements.

En matière de **prévention**, le Groupe établit chaque année un programme annuel détaillant les mesures à mettre en œuvre pour limiter l'impact des risques professionnels sur la santé physique et/ou mentale des collaborateurs. Ce programme distingue trois niveaux de prévention afin de prévenir les risques le plus en amont possible, et à limiter l'apparition d'effets sur la santé.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

BAROMÈTRE INTERNE

Après le lancement de la première édition en 2022, Covéa a renouvelé en 2023 son baromètre d'écoute des collaborateurs du Groupe. L'objectif : mesurer leur engagement et leur ressenti sur 20 thématiques ainsi que les écarts et les améliorations perçues sur les douze mois écoulés.

Plus de deux collaborateurs sur trois se sont exprimés, avec un **taux de participation en hausse à 68% (+1 pt vs 2022)**. Cette participation homogène au sein des directions offre une image complète et représentative des points de vue, des opinions et de l'engagement au sein de Covéa.

Ce dispositif d'écoute a également permis de recueillir près de 15 500 verbatims sur des thématiques variées : le travail à distance, l'amélioration des outils informatiques du quotidien ou encore la perception des processus internes.

Les résultats de ce deuxième baromètre interne soulignent les points de force du groupe, dont la plupart se renforcent par rapport à 2022 :

- **Le score global d'engagement, qui atteint 64 % (+1 pt vs 2022) ;**
- La perception de Covéa comme un employeur particulièrement attentif à ses collaborateurs et véhiculant des valeurs humaines fortes, de bienveillance, de respect et de cohésion ;
- Le package rémunération et avantages sociaux, dont l'attractivité s'est encore renforcée grâce aux mesures NAO 2023 (+4 pts versus 2022) ;
- Une perception très positive de l'image et de la réputation de l'entreprise (+3 pts versus 2022), mais aussi de la communication interne du groupe (+1 pt versus 2022) ;
- Une politique de formation toujours très appréciée (+1pt versus 2022) ;
- L'enjeu de la diversité bien assimilé au sein de Covéa pour 7 collaborateurs sur 10 ;
- L'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Les collaborateurs soulignent des améliorations constatées suite aux actions engagées par la Direction générale :

- L'assouplissement et l'élargissement du télétravail pour les collaborateurs qui en bénéficient ;
- La modernisation de notre environnement de travail ;
- La mise en place de tests sur l'évolution de l'organisation du travail dans certaines directions en relation client ;
- Un engagement environnemental du Groupe plus affirmé et plus visible.

Parmi les axes d'amélioration relevés, certains, d'ordre « contextuel », font l'objet d'une perception plus nuancée qu'en 2022 : conditions matérielles (effets du programme de sobriété énergétique), outils et ressources ; d'autres sujets de fond, cette fois-ci plus « culturels », font toujours l'objet de plans d'actions, afin de développer synergie et coopération, et de renforcer l'autonomie.

Au sein de chaque direction, les plans d'actions 2024 sont également nourris des enseignements du baromètre 2023.

TÉLÉTRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

En France, plus de 75 % des 21 000 collaborateurs sont éligibles au télétravail. En 2023, un nouvel avenant à l'accord collectif relatif au télétravail a été signé au niveau de l'UES Covéa. Cet avenant maintient une grande partie des dispositifs existants, notamment les enveloppes annuelles de jours télétravaillés pour les collaborateurs à temps plein, tout en réaffirmant les règles de présence régulière minimale sur site. L'accord relatif au télétravail de Covéa s'accompagne d'un dispositif « droit à la déconnexion » permettant de sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques numériques dans le cadre de leur mission et d'encadrer de la planification des réunions de travail et l'usage des différents modes de communication.

Par ailleurs, Covéa continue de s'engager et de rendre visibles les actions mises en œuvre pour favoriser la parentalité, comme vecteur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Signataire de la Charte de la parentalité pour la septième année consécutive, le Groupe s'engage ainsi à offrir un environnement de travail favorable pour les salariés-parents, leur permettant un meilleur équilibre entre vies professionnelle et familiale. Covéa met en place des actions concrètes dédiées comme les places en crèche, les solutions de garde occasionnelle ou d'urgence, et met à disposition des conseils et services dédiés à la parentalité : conférences et ateliers, coaching ou formations sur des thèmes variés comme le sommeil, l'alimentation, l'apprentissage...

86%

DE TÉLÉTRAVAILLEURS (81 % en 2022) sur les salariés éligibles et hors contrats suspendus.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

En 2023, Covéa a maintenu une cellule de prévention des risques pour accompagner et écouter les collaborateurs et les managers. Les risques prioritaires ont fait l'objet d'un plan d'action annuel 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.

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.

1,94

TAUX DE FRÉQUENCE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT EN 2023 (1,49 en 2022 et 1,66 en 2021). = Nombre d'accidents de travail avec arrêt/nombre d'heures théoriques de présence x 1 000 000

Droits humains



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 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.



ENGAGEMENTS AUPRÈS DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

L'identité mutualiste de Covéa en fait un acteur engagé sur l'égalité des chances. 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 cinq axes majeurs :

- 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.
- La promotion de la diversité et de l'inclusion, concrétisée depuis 2017 par l'adhésion à la Charte de la diversité ;
- 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.

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 ».**

Faire progresser la cause des femmes dans le Groupe, leur assurer la protection dont elles ont besoin dans la société, est donc l'une de nos priorités, bien inscrite dans l'origine de notre métier, et un devoir envers la société. Avec plus de 60 % de femmes parmi ses 21 000 collaborateurs en France, Covéa place le sujet de la parité au cœur de sa stratégie d'impact sociétal.

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.

Le deuxième grand défi relevé par le Groupe dans le cadre de son plan stratégique est de faire de Covéa et de ses marques l'entreprise la plus « accueillante » pour les personnes en situation de handicap.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord Handicap, signé 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.

6,74%

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2023 (6,25 % en 2022).

53

COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP RECRUTÉS EN 2023 (60 en 2022).

345

COLLABORATEURS ACCOMPAGNÉS EN 2023 PAR LA MISSION HANDICAP ET LE PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL (316 en 2022).

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, à travers son schéma pluriannuel, a mis en place en 2022 une gouvernance dédiée, la *Team Accessibilité*. Cette instance regroupe 18 référents accessibilité numérique chargés de coordonner les actions de chaque marque et de chaque direction métier concernées.

Dix audits ont été réalisés en 2023 (onze en 2022, treize en 2021) sur les objets numériques internes et externes. En parallèle, des correctifs ont été mis en place à destination des sites maaf.fr, mma.fr, gmf.fr et Covéa Affinity, afin d'améliorer leur accessibilité. Par ailleurs, pour rendre le canal téléphonique accessible à nos prospects et sociétaires sourds et malentendants, les marques MAAF, MMA et GMF sont désormais accessibles via l'application Rogerveice.

En complément, cinq modules de formations spécifiques sur l'accessibilité numérique ont été intégrés au catalogue de formation Covéa, et un peu plus de cent collaborateurs ont été formés en 2023 (développeurs, designers UX/UI, product owners, chargés de communication, etc.). Nous avons également lancé une expérimentation basée sur la création d'un panel de collaborateurs en situation de handicap, avec lesquels nous construisons et testons des outils et process, afin de permettre aux directions métiers d'améliorer l'accessibilité des objets numériques.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Groupe a poursuivi des actions de sensibilisation et de formation en interne.

- 28 % des collaborateurs ont terminé l'ensemble des 11 modules du e-learning « la diversité pour faire la différence » à fin 2023 (25,1% à fin 2022), depuis sa mise en ligne en 2019.
- 90 chargés de recrutement ont suivi le module de formation « Recruter sans discriminer » depuis le début de son déploiement en 2020.
- Le déploiement du module de formation « Communiquer de manière inclusive », destiné aux professionnels de la communication, a également été reconduit.

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2023, le Groupe a poursuivi la mise en œuvre de l'accord triennal relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur six 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.

Principaux engagements de l'accord :

- 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 et d'accueil de l'enfant au-delà au régime légal, portée au niveau du salaire net sur toute la durée du congé ;

- 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. 88 collaboratrices ont été formées en 2023 ;
- La création d'un nouveau module de formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles », à déployer sur 5 ans et destiné aux managers.

Cov&elles est le réseau professionnel féminin de Covéa. Ses 57 ambassadrices mènent des actions pour la promotion des carrières féminines et la mixité des métiers, en complément de la DRH et du management.

La Rencontre Cov&elles, l'événement annuel du réseau, a réuni près de 900 participants en octobre dernier. Elle avait pour thème « Pour l'égalité économique entre les femmes et les hommes ». L'occasion de rappeler nos engagements en la matière et de dresser un état des lieux chez Covéa.

Le réseau Cov&elles permet à tous les collaborateurs de Covéa, femmes ou hommes, quel que soit leur métier, de participer et de soutenir les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes chez Covéa.

92/100

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES DE COVÉA EN 2024 (données à fin 2023), publié de manière volontaire, un résultat en hausse par rapport à 2023 (91 points, données à fin 2022).

65,4 %

TAUX DE FÉMINISATION GLOBAL DE COVÉA (stable).

54,8 %

TAUX DE FÉMINISATION DES CADRES (en progression régulière).

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Afin de renforcer et de renouveler les compétences de l'entreprise et de soutenir l'accès à la formation pour tous, le Groupe accueille 600 nouveaux alternants à chaque rentrée. Au total, plus de 1 000 alternants sont présents au sein du Groupe en 2023. Covéa a pour objectif de maintenir 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, entre autres, l'animation d'une communauté dédiée qui les accompagne et les fédère.

Covéa a d'ailleurs obtenu, pour la troisième année consécutive, la certification *HappyIndex Trainees Alternance*, en se classant 2^e dans la catégorie des entreprises ayant entre 500 et 999 stagiaires/alternants à l'issue d'une enquête menée auprès de nos alternants et stagiaires. 92 % 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.

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. C'est 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.

La **Fondation d'entreprise Covéa**, créée fin 2022, vient renforcer la politique de mécénat menée de longue date par le Groupe et ses 3 marques MAAF, MMA et GMF. En faisant rayonner les valeurs d'un groupe d'assurance mutualiste engagé, elle apporte des preuves concrètes de l'engagement sociétal du Groupe.

Avec pour finalité l'Inclusion sociale et humaine, la Fondation Covéa donne 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 favoriser l'accès et la diffusion de la connaissance et de la culture à ceux qui en sont éloignés, mais aussi soutenir des programmes de recherche, d'information et de sensibilisation au service de l'inclusion.



COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

Après plus d'un an d'actions, la Fondation Covéa soutient près de 50 partenaires sur ces trois champs d'action.

DÉFENDRE LES DROITS DES FEMMES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La Fondation 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 2023, un don de 400 000 euros a permis 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 ;
- Le second vise à sensibiliser davantage tous les publics, grâce, notamment, à la mise en place de deux observatoires dont les travaux et études permettent de mieux comprendre les inégalités entre femmes et hommes, leur source et leurs effets ainsi que le ressenti des Françaises et des Français à ce sujet.

La Fondation Covéa a par ailleurs soutenu la « Nuit des Relais », une course solidaire organisée à Paris par la Fondation des Femmes. Cet évènement a réuni 40 collaborateurs du Groupe. Grâce aux 2 300 coureurs et à la mobilisation de mécènes, 220 000 euros ont été récoltés pour soutenir des projets en faveur de l'égalité femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes.

La Fondation Covéa a signé, en 2023, un partenariat avec l'association **Un abri qui sauve des vies**, une association de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, spécialisée dans l'hébergement d'urgence citoyen en France métropolitaine. La Fondation Covéa, en apportant son soutien à l'association, va contribuer au développement de son action, notamment par l'ouverture de nouvelles antennes dans les régions.

MIEUX ACCOMPAGNER LE HANDICAP

En 2022, Covéa a signé un partenariat avec **My Human Kit**, une association dont l'objet est de fabriquer des aides techniques par, avec et pour les personnes concernées par le handicap. La Fondation 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. La Fondation contribue à la promotion de ce modèle en France et à l'international en animant le premier réseau de fablabs² dédiés à la fabrication d'aides techniques (les « Humanlabs »), en participant à la mise en place de prototypes partagés en open source et en contribuant aux rencontres internationales des Humanlabs, les « Fabrikarium », associant des collaborateurs du groupe Covéa.

La Fondation Covéa est, par ailleurs, grand mécène de la **Fédération Française Handisport (FFH)** autour du programme « Parcours jeunes handisport ». Avec ce programme, Covéa contribue à l'insertion sociale des jeunes en situation de handicap par le sport. Pour le Groupe, ce partenariat représente 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.

- 1 358 collaborateurs ont fréquenté des animations FFH sur les 8 grands sites du Groupe (Ermont, Montparnasse, Niort, Tivoli, Saran, Levallois, Le Mans et Tours).
- 1 atelier handisport s'est tenu le 15/12 auprès de la Direction Indemnisation corporels.
- 1 sensibilisation, par un athlète handisport, proposée à l'ensemble des collaborateurs du groupe Covéa dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, SEEPH.
- En 2023, Covéa compte 6 athlètes handisport en contrat d'image.

2. Fablab : atelier mettant à la disposition du public des outils de fabrication d'objets assistée par ordinateur.

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES VIA DES PARTENARIATS AVEC DES ÉCOLES OU ASSOCIATIONS

Dans le cadre de son engagement sociétal auprès des jeunes, Covéa a signé plusieurs **partenariats auprès d'écoles** : l'Université Paris-Dauphine, l'EFREI Le Mans Université, Excellia, CNED, 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.

Covéa soutient, par ailleurs, l'association **Capital Filles**, dont la mission est de donner aux jeunes femmes issues des quartiers prioritaires de la ville et des territoires ruraux toutes les clés pour se saisir de leur avenir. 96 marraines collaboratrices de Covéa se sont portées volontaires pour l'année scolaire 2023-2024. Elles accompagnent dans leur parcours scolaire et professionnel de jeunes lycéennes.

La Fondation Covéa s'engage également auprès de plusieurs associations œuvrant pour l'insertion professionnelle ou le soutien de jeunes en difficultés :

- L'association **Énergie Jeunes**, qui oeuvre contre le décrochage scolaire et agit pour développer les compétences psychosociales dont les jeunes des quartiers et des territoires peu favorisés ont besoin pour développer leur motivation, découvrir leur potentiel et aimer apprendre ;
- L'association **Chemins d'Avenir**, qui s'engage pour lutter contre les fractures territoriales et qui accompagne des collégiens, lycéens et étudiants, de la 4^e à Bac+3, dans la construction de leur parcours académique, professionnel et citoyen. La Fondation propose aux collaborateurs du Groupe de devenir mentor d'un jeune ;
- L'association **NQT (Nos Quartiers ont des Talents)**, dont l'objectif est de créer des passerelles entre le monde de l'entreprise et des jeunes diplômés issus de quartiers ou de milieux défavorisés. Ce partenariat mobilise des parrains et marraines de Covéa, qui mettent leur expérience professionnelle et leur réseau au service des recherches d'alternance ou d'emploi de leurs filleuls.

117

**PARRAINS ET MARRAINES COVÉA
ONT ACCOMPAGNÉ 309 JEUNES EN 2023.**

56 %

**DES JEUNES ACCOMPAGNÉS EN 2023 ONT TROUVÉ UN
POSTE OU UNE FORMATION À L'ISSUE DU PARRAINAGE.**

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 en matière de droit au travail dans des conditions justes et favorables, de 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.

Covéa est attaché à un dialogue social de qualité. Les instances représentatives du personnel en place au sein de l'unité économique et sociale (UES) Covéa sont composées de :

- 3 Comités Sociaux Économiques d'Établissement (CSEE) : Niort, Levallois et Le Mans,
- 1 Comité Social Économique Central (CSEC).

Ces instances s'appuient sur diverses commissions, dont la Commission de Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT), au niveau de chaque établissement ainsi qu'au niveau central.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

Au cours de l'année 2023, ont été abordées des thématiques essentielles pour Covéa, comme celle de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, de l'égalité professionnelle femmes/hommes, ou encore de la gestion des parcours, des emplois et des compétences.

D'autres thématiques, qui marquent également la volonté de Covéa de poursuivre sa politique en termes de conditions d'emploi ou de rémunération, ont donné lieu à la signature d'avenants, comme celui relatif au télétravail ou encore celui portant sur le Plan d'Épargne Groupe (PEG) et le PERE Collectif.

Enfin, le dialogue social s'est poursuivi à travers la tenue régulière des instances mises en place depuis 2019, qui ont perduré tout au long de l'année.

L'ensemble des réunions organisées avec les instances représentatives du personnel a représenté pour le pôle Affaires sociales de Covéa 51 % de son activité totale annuelle (nombre de jours de réunions rapportés au nombre de jours ouvrés).

Dans le cadre de la négociation d'entreprise, les accords collectifs suivants ont été signés au sein de l'UES Covéa en 2023 :

- Avenant n°1 à l'accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du groupe Covéa ;
- Avenant n°1 à l'Accord collectif relatif à la Gestion des parcours, des Emplois et des compétences au sein de l'UES Covéa (dit « Accord GPEC ») ;

- Avenant n°5 à l'accord collectif de groupe relatif au plan d'épargne au plan d'épargne groupe (PEG) Covéa ;
- Avenant n°5 au chapitre 1 – PERE Collectif - de l'accord collectif de groupe en faveur de la préparation et de l'amélioration de la retraite au sein du groupe Covéa ;
- Avenant n°2 à l'accord collectif de groupe relatif au télétravail et au droit à la déconnexion au sein du groupe Covéa ;
- Accord collectif en faveur de l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap au sein de l'UES Covéa (dit « Accord Handicap Covéa »).

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.

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.

Le Groupe est assujéti au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) lequel porte des exigences relatives 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.

De plus, Covéa dispose d'un cadre contractuel de traitement des données confiées à ses sous-traitants.

Covéa veille à anticiper les conséquences des évolutions technologiques, notamment en matière de prévention des risques de cyberattaque afin d'assurer la continuité des activités essentielles du Groupe.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

En 2023, Covéa a poursuivi sa démarche de mise en œuvre des principes édictés par le RGPD, en s'appuyant, en particulier, sur une équipe dédiée à la protection des données et sur les référents à la protection des données nommés dans les principales directions Marques et les directions Transverses traitant des données à caractère personnel.

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.

94 %

DES COLLABORATEURS COVÉA ONT RÉALISÉ LE MODULE DE FORMATION « MISSION RGPD » EN 2023 (IDEM 2022).

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

Celui-ci comprend :

- 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...
- 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.

33 %

DES COLLABORATEURS COVÉA ONT RÉALISÉ AU MOINS UN MODULE DU PARCOURS DE FORMATION SSI (IDEM 2022).

Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge

Cela correspond aux risques encourus par les parties prenantes à la suite d'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.

Dispositif d'évaluation des tiers



Politique achats

Covéa intègre les risques environnementaux, sociaux et sociétaux dans sa relation avec ses fournisseurs ainsi que dans sa politique achats.

Concrètement, cette politique repose sur :

- Un dispositif de pilotage global des tiers fournisseurs pour garantir une « vision 360 » unique en matière de risque fournisseur. Une dizaine de risques est concernée : éthique des affaires (lutte anticorruption, devoir de vigilance), RGPD, santé financière, dépendance économique...

- Un dispositif digital de qualification des risques présentés par les tiers fournisseurs pour définir et déclencher les dispositifs d'évaluation appropriés ;
- Un dispositif d'évaluation des tiers fiable et piloté via l'envoi de questionnaires d'évaluation, avec notamment une évaluation RSE, transmise à 100 % des tiers consultés dans le cadre des appels d'offres, qui compte pour 20 % de la note globale attribuée au fournisseur ;
- Un e-learning dédié aux achats, notamment sur nos pratiques d'achats responsables ;
- La consultation de PME, quand cela peut répondre aux spécifications, pour soutenir le tissu économique.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

Covéa intègre dans les consultations et appels d'offres, à chaque fois que l'offre marché le permet, des entreprises du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et/ou des travailleurs indépendants handicapés. Dans ce domaine, Covéa a mis en place en 2023 un contrat de « co-traitance » d'envergure. Ce contrat a fait l'objet d'une action de communication et de sensibilisation auprès des différents acteurs pour promouvoir la collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté.

+ **74,6 %**

**ÉVOLUTION 2022/2023 DES ACTIVITÉS « ACHATS »
AVEC LE SECTEUR STPA**

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, en plus de la Charte éthique, une brochure pédagogique est disponible sur le site internet du Groupe. Elle permet l'appropriation des notions afin que chacun puisse exercer sa propre vigilance et orienter son action.

Évaluation des fournisseurs, sous-traitants et intermédiaire

L'éthique des affaires et la gouvernance responsable sont des enjeux RSE clés pour Covéa qui élabore, ainsi, un dispositif de maîtrise des risques approprié à l'égard de ses tiers. En effet, de multiples réglementations (Solvabilité 2, Lutte Anti-corruption, Devoir de Vigilance, RGPD, Sécurité Informatique...) prévoient des obligations d'évaluation, de contractualisation et de contrôle des tiers.

Ainsi, Covéa élabore et met en œuvre des procédures d'évaluation et de contrôle des tiers, en particulier ses fournisseurs et sous-traitants, opérationnellement pragmatiques en termes de risques.

COMPTE RENDU DES PRINCIPALES ACTIONS 2023

En 2023, les procédures d'évaluations de l'intégrité des tiers fournisseurs et sous-traitants ont été mises en œuvre.

- 3 776 fournisseurs et sous-traitants sont placés sous surveillance selon leur niveau de risque ;
- 153 fournisseurs et sous-traitants ont été évalués par un questionnaire éthique des affaires qui comporte des questions sur le devoir de vigilance (233 en 2022).

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 qui comporte une thématique consacrée au devoir de vigilance.



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  DocAcess



Mutualiser nos forces,
assurer l'avenir

SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE

régie par le Code des assurances

RCS Paris 450 527 916

86-90, rue Saint Lazare - 75009 Paris

Retrouvez le @groupecovea sur les réseaux sociaux et sur covea.com

