

**Plan de  
vigilance**  
2020

# SOMMAIRE

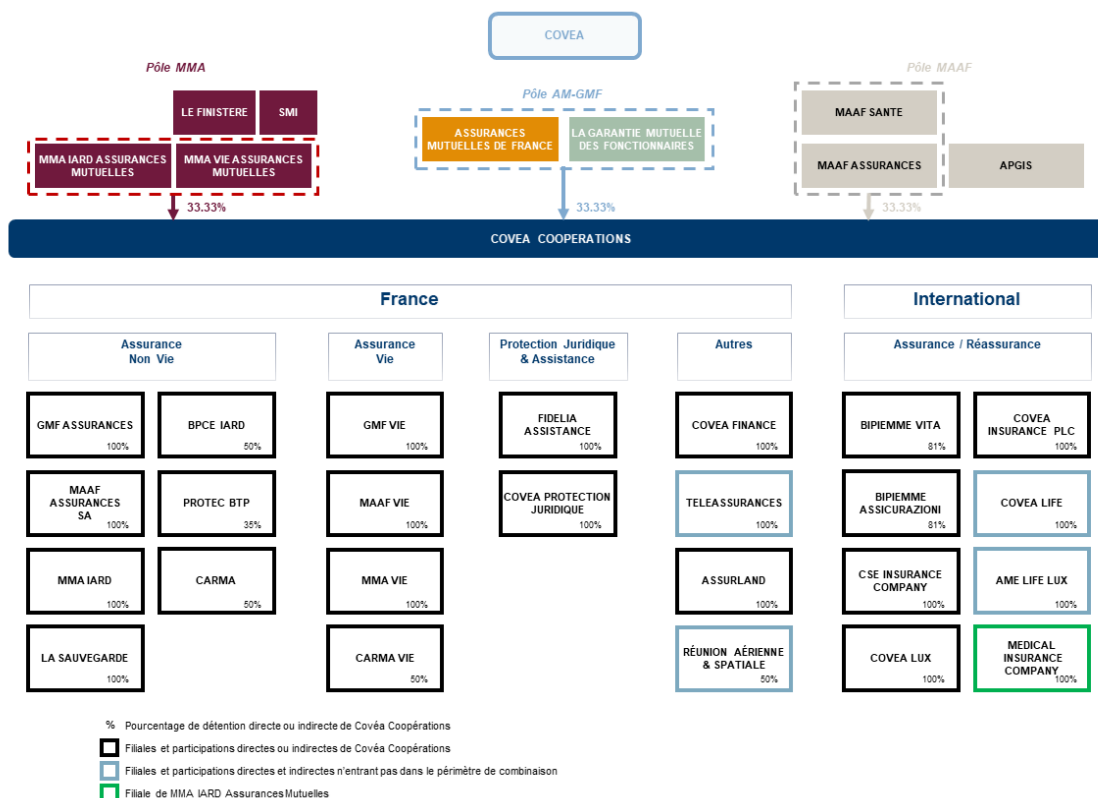
1. Périmètre du plan de vigilance 2020.....	3
2. Identification des risques majeurs potentiels.....	3
2.1 Méthodologie d'indentification et d'évaluation des risques du devoir de vigilance.....	4
2.2 Cartographie des risques majeurs du devoir de vigilance de Covéa.....	5
3. Les instances et dispositifs de gouvernance et de pilotage.....	6
3.1 Gouvernance.....	6
3.2 Dispositif d'alerte.....	7
4. Système de prévention et de gestion des risques.....	7
4.1 Principes de responsabilités.....	7
4.1.1 Les valeurs éthiques.....	7
4.1.2 La stratégie d'engagement sociétal et le programme « Notre impact Sociétal ».....	8
4.2 Environnement.....	9
4.2.1 Risque de changement climatique.....	9
4.2.2 Risque de pollution.....	14
4.2.3 Risque de nuisances.....	16
4.3 Santé et sécurité des personnes.....	16
4.4 Droits humains.....	17
4.4.1 Risque de discrimination.....	17
4.4.2 Risque de non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression.....	21
4.4.3 Risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal.....	21
4.4.4 Risque lié à la protection des données personnelles.....	22
4.4.5 Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge.....	23

4.5 Dispositif fournisseurs.....	24
4.5.1 Évaluation des fournisseurs et intermédiaires.....	24
4.5.2 Politique des achats.....	24
4.5.3 Sensibilisation des fournisseurs.....	25

# 1. Périmètre du plan de vigilance 2020

Le plan de vigilance 2020 de Covéa, communiqué au travers de la société Covéa Coopérations, est élaboré au niveau du Groupe et intègre les sociétés d'assurances (assurances de biens et responsabilité, santé et prévoyance et épargne), de réassurance et enfin de placement, contrôlées par le Groupe, ainsi que les sociétés affiliées.

## Covéa – Organigramme simplifié au 31 décembre 2020



## 2. Identification des risques majeurs potentiels

Une cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance - à savoir les risques en matière de droits humains, de santé sécurité et d'environnement - a été réalisée sur un périmètre correspondant aux sociétés dont la gestion des risques est assurée au niveau central, cela correspond aux sociétés figurant sur l'organigramme présenté en section 1, à l'exception des sociétés listées ci-après.

Les sociétés dont la gestion des risques est internalisée ne sont pour l'instant pas intégrées à la cartographie, soit sur le périmètre d'exercice du devoir de vigilance : SMI, APGIS, Covéa Finance ainsi que les filiales étrangères, BIPIEMME VITA et BIPIEMME Assicurazioni, COVEA Insurance PLC, CSE Insurance Company.

Pour autant, l'identification des risques du devoir de vigilance et des systèmes de gestion déployés au sein de ces entités est bien réalisée par le Groupe au moyen d'un questionnaire diffusé en 2020. Leurs retours indiquent que les réglementations et législations locales respectives adressent déjà certains des

risques du devoir de vigilance. Des actions locales propres à ces entités sont également mises en œuvre.

## **2.1 Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques du devoir de vigilance**

Les travaux d'identification des principaux risques relatifs au devoir de vigilance ont été menés par la Direction de l'Engagement sociétal en étroite collaboration avec les différentes directions métiers du Groupe (Direction des Risques dont la Direction du Contrôle interne permanent, Direction Conformité, Direction Juridique, Direction des Achats, Direction de l'Immobilier). La démarche de cartographie s'appuie sur la méthodologie définie au niveau du Groupe, elle s'est déroulée en plusieurs étapes :

- A. Identification de 9 risques en lien avec les thématiques du devoir de vigilance (droits humains, santé et sécurité, environnement) ;
- B. Sélection, en s'appuyant sur le livre des processus Covéa qui recense l'ensemble des processus existants au sein du Groupe, des processus répondant aux 9 risques du devoir de vigilance, par les équipes RSE et les directions métiers ;
- C. Croisement de ces processus avec les risques opérationnels qui y sont rattachés (hors risques sous-traitants, fournisseurs et intermédiaires) provenant des cartographies de différentes directions. Les risques opérationnels ont été identifiés par le Contrôle Interne Permanent pour chaque société où Covéa porte les fonctions clés ;
- D. Evaluation des dispositifs de maîtrise des risques du devoir de vigilance par agrégation des risques opérationnels ;
- E. Hiérarchisation des 9 risques du devoir de vigilance 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 par les équipes RSE et Contrôle Interne Permanent, 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-dessous et ont été validés par le Comité Opérationnel des Risques du groupe Covéa. Ils seront mis à jour de manière régulière.

## 2.2 Cartographie des risques majeurs du devoir de vigilance de Covéa

Thématiques devoir de vigilance	Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Environnement	<b>Changement climatique</b>	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>
	<b>Pollution de l'environnement et pression sur les ressources</b>	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"> <li>▶ Environnement</li> <li>▶ Fournisseurs et prestataires</li> <li>▶ Locataires</li> <li>▶ Collaborateurs</li> <li>▶ Clients/Sociétaires</li> <li>▶ Riverains</li> </ul>
	<b>Nuisances</b>	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>
<b>Santé et sécurité</b>	<b>Santé et sécurité des personnes</b>	Fait référence aux atteintes à la santé (physique et mentale) et 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>
<b>Droits humains et libertés fondamentales</b>	<b>Discrimination</b>	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>
	<b>Non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression</b>	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"> <li>▶ Collaborateurs</li> <li>▶ Fournisseurs et prestataires</li> </ul>

	<b>Travail illégal et non-respect du salaire minimum légal</b>	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"> <li>▶ Collaborateurs</li> <li>▶ Fournisseurs et prestataires</li> </ul>
	<b>Défaillance dans la protection des données personnelles</b>	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"> <li>▶ Collaborateurs</li> <li>▶ Clients/Sociétaires</li> <li>▶ Fournisseurs et prestataires</li> </ul>
	<b>Conséquences suite à défaut de prise en charge ou méconnaissance de la prise en charge</b>	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"> <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 sa démarche de vigilance, ce dans l'objectif de prévenir et de gérer au mieux les risques potentiels sur les différents périmètres (employés, fournisseurs, prestataires, environnement, etc.) :

- La Direction de l'Engagement sociétal est en charge du pilotage des travaux 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 Conformité et Contrôle interne permanent (DCIP) sont quant à elles en charge du contrôle de la conformité à la réglementation du devoir de vigilance, de la qualité et du déploiement des dispositifs de maîtrise associés aux risques. Le plan de contrôle annuel du Groupe couvre d'ores et déjà certains des risques du devoir de vigilance.

### 3.2 Dispositif d'alerte

Le mécanisme d'alerte visé par la loi sur le devoir de vigilance a été intégré au dispositif d'alerte professionnelle Covéa, initialement déployé dans le cadre de la loi Sapin II, au titre des lanceurs d'alerte et du dispositif anticorruption. Ce mécanisme d'alerte couvre les entités françaises concernées par le plan de vigilance (voir Section 1) et permet de signaler toutes atteintes graves aux droits humains, à la santé sécurité des personnes ou à l'environnement.

Une organisation dédiée a été mise en place au sein du Groupe qui repose sur :

- ▶ Une procédure d'alerte professionnelle ;
- ▶ Un référent « alertes », à savoir la Directrice Conformité Covéa. Elle préside le Comité d'éthique qui analyse les alertes, pilote les investigations et décide des suites à donner ;
- ▶ La plateforme sécurisée WhistleB (échanges cryptés sur un serveur externe). Cette plateforme existe en version française, anglaise et italienne.

Le dispositif d'alerte intégrant les alertes liées au devoir de vigilance a été présenté en 2019 au Comité Economique et Social Central de Covéa. Fin 2020, il a fait l'objet d'une campagne de communication en interne auprès des collaborateurs et en externe auprès des parties prenantes.

## 4. Systèmes de prévention et de gestion des risques

### 4.1 Principes de responsabilités

#### 4.1.1 Les valeurs éthiques

Le groupe Covéa est doté d'une charte éthique. Celle-ci formalise les principes éthiques fondamentaux ainsi que les comportements que le Groupe souhaite voir respectés par l'ensemble de ses salariés mais également des membres des organes de contrôle et de direction, en toutes circonstances.

Elle s'articule autour des règles de conduite des collaborateurs et des engagements du groupe Covéa vis-à-vis des sociétaires, clients, adhérents, des partenaires, des prestataires et des tiers.

Les principes édictés dans cette charte définissent un standard commun d'exigences éthiques qui peut être complété par l'adoption de mesures supplémentaires au niveau de chacune des entités ou directions du Groupe (règlements intérieurs, procédures spécifiques, engagements de qualité...).

Les dirigeants du Groupe et l'encadrement veillent à la diffusion et à la bonne compréhension des principes directeurs édictés dans cette charte et à ce que l'action de tous les collaborateurs s'inscrive dans ce cadre, quel que soit leur niveau de responsabilité.

La charte est accessible à tous les collaborateurs, et est rendue publique sur le site internet du Groupe.



#### 4.1.2 La stratégie d'engagement sociétal et le programme « Notre Impact Sociétal »

En tant qu'acteur économique et mutualiste et assureur de premier plan, Covéa renforce ses engagements RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) afin de continuer à donner du sens à ses activités tout en répondant aux attentes de ses clients, sociétaires, collaborateurs et la société au sens large. Le Groupe se veut ainsi acteur de la transition sociétale et écologique.

C'est dans cette optique que le programme « Notre Impact Sociétal » (NIS) a été lancé courant 2020 avec pour ambition d'accompagner chacun et chacune vers un monde de croissance durable.

Ce programme est fondé sur le « socle de responsabilité » développé depuis plusieurs années par Covéa.

En effet, c'est parce que Covéa est un employeur, un assureur, un investisseur et un acheteur responsable, et que le dialogue avec les parties prenantes et la transparence sont au cœur de ses valeurs, que le Groupe dispose aujourd'hui de la crédibilité nécessaire pour aller au-delà de ces valeurs et principes.

A partir de ce socle de responsabilité s'est donc établie une stratégie d'impact sociétal, déployée dans cinq champs d'action, en lien avec le métier d'assureur et la mission de protection de Covéa :

1. L'égalité des chances
2. Les savoirs, l'éducation et la culture
3. La prévention des risques
4. Les territoires et la proximité
5. L'environnement et la transition énergétique.

Toutes ces thématiques sont incarnées par des actions concrètes et tangibles, qui non seulement contribuent à la réalisation de l'ambition sociétale de Covéa, mais participent également à la prévention et à la gestion des risques relatifs au devoir de vigilance identifiés. En effet, de nombreuses mesures déployées dans le cadre de la démarche de vigilance (ex : l'emploi des personnes en situation de handicap, l'insertion professionnelle, la lutte contre les discriminations, la trajectoire neutralité carbone, la réduction de l'empreinte numérique, etc.) sont des actions clés du programme « NIS ».

Afin de prévenir et de gérer les risques potentiels majeurs relatifs au devoir de vigilance, Covéa a défini et déployé des plans d'action et procédures autour des différents thèmes du devoir de vigilance.

Sauf précision contraire, les systèmes de gestion présentés dans les sections 4.2 à 4.5 et les indicateurs associés couvrent le périmètre de la cartographie des risques (cf. section 2) à l'exception du Finistère qui dispose de ses propres systèmes de gestion.

## 4.2 Environnement

Covéa souhaite être exemplaire en matière de défense de l'environnement et de transition écologique. Le Groupe travaille activement à la construction de sa trajectoire carbone 2050, avec l'objectif d'atteindre progressivement la neutralité.

### 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, dues notamment aux émissions de gaz à effet de serre. Afin de prévenir et de gérer ce risque, le Groupe déploie des actions sur trois niveaux :

- i. La stratégie d'investissements (actifs mobiliers et immobiliers) ;
- ii. La conception des offres et la réparation des sinistres ;
- iii. L'empreinte environnementale directe.

- **La stratégie d'investissements**

- **Les actifs mobiliers**

**Périmètre :** 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.

**Compte rendu des principales actions et résultats 2020 :**

L'intégration des aspects ESG (Environnementaux, Sociaux/Sociétaux et de Gouvernance) dans le processus d'investissement de Covéa est un moyen important de lutte contre le changement climatique et de contribution à la transition énergétique. La politique ESG de Covéa Finance qui complète sa politique d'investissement en y intégrant des critères extra-financiers, permet une mise en œuvre opérationnelle et concrète de l'intégration ESG. Son application se traduit à travers les dispositifs suivants :

1. **Le vote aux assemblées générales** (AG) notamment sur des thématiques ESG. Cette pratique est encadrée par une politique de vote formalisée et révisée annuellement. Elle présente les conditions d'exercice du droit de vote, processus dans lequel les analystes ESG proposent des instructions de vote sur la base d'une analyse ESG des résolutions.

En 2020, Covéa Finance a voté à 53 AG et 41,5% de ses encours Actions.

2. Le **dialogue actionnarial** afin d'accompagner les sociétés détenues dans les portefeuilles vers des pratiques plus responsables en matière d'ESG. Covéa Finance considère que le dialogue direct avec les entreprises est un outil majeur de promotion de meilleures pratiques ESG et de contribution à la transition énergétique et de lutte contre le changement climatique. En effet, des dialogues continus sur l'année ainsi que des discussions en amont des AG des entreprises ont lieu afin d'inciter ces dernières à améliorer leurs performances ESG et réduire leur empreinte environnementale.

Un « Plaidoyer ESG » a également été rédigé en 2019 à destination des entreprises afin de leur présenter la démarche ESG de Covéa Finance et la liste d'indicateurs extra-financiers utilisés lors des analyses ESG. Cette initiative a pour but de pousser les émetteurs à mieux prendre en compte les enjeux extra-financiers dans leurs décisions.

En 2020, Covéa Finance a rencontré 31 entreprises dont la majorité appartient aux secteurs des services aux professionnels, de l'énergie, des services aux collectivités, des télécommunications et des biens d'équipements. Les sujets abordés portaient à 78% sur les thématiques

environnementales (changement climatique et transition énergétique, etc.), 84% sur les sujets sociaux et sociétaux (crise de la Covid-19, gestion de la chaîne d'approvisionnement, etc.) et 81% sur les sujets de gouvernance (éthique des affaires, composition du conseil, droit des actionnaires, rémunération des dirigeants, etc.).

3. **Une politique d'exclusion** formalisée et mise à jour annuellement s'applique à tous les titres émis par les entreprises, les OPC et mandats de Covéa Finance. Elle concerne les entreprises et secteurs suivants :

- Entreprises impliquées dans les armes à sous munition et mines antipersonnel et armes bactériologiques ou chimiques ;
  - Entreprises productrices de tabac ;
  - Entreprises réalisant plus de 5% de leur chiffre d'affaires direct dans les jeux d'argent et de paris ;
  - Entreprises dont plus de 30% de la production d'électricité est générée à partir du charbon (sauf si des engagements de réduction de cette part ont été pris à horizon 2025) ;
  - Entreprises tirant plus de 30% de leur chiffre d'affaires du charbon ;
  - Et les 120 entreprises les plus actives dans le développement de nouvelles centrales à charbon.
- Le système d'information de Covéa Finance a été amendé afin de permettre le déploiement de cette politique et l'application des contrôles garantissant son respect.

4. **L'analyse ESG** des émetteurs privés, souverains et Organismes de Placement Collectif (OPC) et le suivi des controverses. Des méthodes internes d'analyse ESG des émetteurs privés et publics ont été développées. Elles se basent sur des indicateurs et critères ESG définis par type d'émetteurs et dans certains cas par secteurs.

A fin 2020, 85% des encours éligibles ont été analysés à travers un prisme ESG, les résultats du portefeuille d'émetteurs souverains indiquaient une performance supérieure à la moyenne mondiale et de chaque zone géographique.

5. **La mesure et le suivi de l'intensité carbone** de la majeure partie des actifs de Covéa Finance se fait depuis 2016. Elle couvre l'ensemble des actifs gérés par la société de gestion hormis les OPC gérés en externe et les titres monétaires. L'intensité carbone a pour objectifs principaux la gestion des risques climatiques, la contribution aux objectifs de limitation du réchauffement climatique et le suivi de l'évolution de la transition énergétique.

Les résultats sont présentés par type d'actif :

- Pour les **obligations souveraines**, les émissions sont de 324 tCO<sub>2</sub>eq/M€ de PIB en 2020, en baisse de 9,3 % par rapport à 2019 (357 tCO<sub>2</sub>eq/M€ de PIB) et toujours en dessous du comparable boursier (pays membres de l'OCDE) qui est à 430 tCO<sub>2</sub>eq/M€ de PIB. Cela s'explique par la surexposition du portefeuille de Covéa Finance aux émissions de l'Etat français qui est l'un des pays Européen les moins émetteurs de gaz à effet de serre (GES) du fait de l'importance du nucléaire dans son mix énergétique.
- Quant aux **actions**, les émissions de 2020 sont de 214 tCO<sub>2</sub>eq/M€ CA, en baisse de 7,2% par rapport à 2019 (231,4 tCO<sub>2</sub>eq/M€ CA). Les émissions 2020 passent légèrement au-dessus des indices boursiers comparables qui sont à 192,5 tCO<sub>2</sub>eq/M€

CA. Cette détérioration est justifiée par la différence du poids de certains secteurs dans le portefeuille de Covéa Finance par rapport au comparable boursier (ex : poids du secteur pétrolier, charbon, etc.) même si la sélection au sein des différents secteurs ne privilégie pas forcément les entreprises les moins émettrices et par des changements méthodologiques de la part de notre fournisseur de données.

- Pour finir, la poche **obligations privées** affiche au 31/12/2020 une intensité carbone de 147 tCO<sub>2</sub>eq/M€ CA, en baisse de 7,3% par rapport à 2019 (112 tCO<sub>2</sub>eq/M€ CA). Cette performance est également largement en dessous du comparable boursier (211 tCO<sub>2</sub>eq/M€ CA). Ici l'explication réside dans les décisions d'investissements de Covéa Finance au sein des secteurs financés, qui privilégient des entreprises moins émettrices que celles du comparable boursier.

*Les données rapportées ci-dessus concernent les exercices fiscaux 2019 et 2020. Ces données se basent sur une analyse pro-forma réalisée par notre prestataire spécialisé et qui couvre uniquement les deux années mentionnées. Les changements méthodologiques et corrections réalisés par ledit prestataire d'une année à l'autre n'intègrent donc pas les exercices précédents.*

Covéa Finance développe également une gamme de quatre fonds thématiques environnementaux traduisant la volonté de la société de gestion de fonder ses investissements sur une vision long terme des enjeux environnementaux. Ces fonds ont également un impact négatif réduit sur le climat et les ressources naturelles.

Covéa Finance investit dans des obligations vertes et a développé une méthodologie spécifique d'analyse de ces instruments et de suivi des projets sous-jacents.

Enfin, le Groupe a également adhéré en 2020 aux Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) des Nations Unies.

## o L'immobilier responsable

### **Périmètre :**

La gestion du patrimoine immobilier du Groupe incombe à Covéa Immobilier, Direction transverse au sein de Covéa. Elle intervient tant dans le domaine des investissements (l'immobilier de placement) qu'en gestion des immeubles d'exploitation du Groupe. Les actions ci-dessous, portées par Covéa Immobilier, couvrent le périmètre des entités incluses dans la cartographie des risques du devoir de vigilance.

### **Compte rendu des principales actions pour l'immobilier de placement :**

Covéa Immobilier est engagé dans une démarche volontariste d'amélioration de la performance énergétique et environnementale de son parc de placement. Sa politique de placements immobiliers responsables traduit cette volonté et définit une série d'engagements tels que :

- La prise en compte des aspects environnementaux (efficacité énergétique et réduction des consommations d'énergie - décret eco-énergie tertiaire), dès la conception et lors de la construction et rénovation des bâtiments ;
- L'inscription de clauses environnementales dans les baux des clients ;
- La prise en compte des aspects environnementaux lors de la sélection d'actifs ;
- L'amélioration des niveaux de certification.

En complément de cette politique, Covéa Immobilier a signé plusieurs chartes (efficacité énergétique des bâtiments) qui encadrent ses pratiques. Une feuille de route définissant des actions concrètes est déployée graduellement pour l'application de la politique de placement responsable.

### **Compte rendu des résultats 2020 :**

En 2020, Covéa Immobilier a :

- Animé les annexes environnementales avec 40% des locataires des surfaces supérieures à 1 000 m<sup>2</sup> en organisant un comité vert au cours duquel Covéa aborde notamment le décret éco-énergie tertiaire dont l'objectif 1<sup>er</sup> est de réduire de 40% les consommations d'énergie à l'horizon 2030 ;
- Certifié 1 site supplémentaire en BREEAM (évaluation du comportement environnemental des bâtiments). Au global, depuis 2012 ce sont plus de 170 000 m<sup>2</sup> du patrimoine tertiaire restructuré qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification (construction/rénovation ou exploitation), à périmètre constant par rapport à l'année précédente, 95 % des immeubles tertiaires restructurés ont fait l'objet d'une labellisation/certification.

Performances énergétiques et carbone de l'activité d'exploitation de Covéa :

	<b>Immobilier de placement</b>		
	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>Consommation d'énergie (kWh)</b>	38 531 608 (5,1% par rapport à 2019 et 11,9% par rapport à 2018)	36 675 116	34 436 728
<b>Consommation d'énergie (kWh/m<sup>2</sup>)</b>	58 (-1,7% par rapport à 2019 et -4,9% par rapport à 2018)	59	61
<b>Emission de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub> eq)</b>	5 487 (-12,2% par rapport à 2019 et -25,3% par rapport à 2018)	6 253	7 345
<b>Emission de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub> eq/m<sup>2</sup>)</b>	8,25 (-18,6% par rapport à 2019 et -21,4% par rapport à 2018)	10,14	10,5

### **• L'empreinte environnementale directe**

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

L'empreinte carbone de Covéa provient en partie de la détention et l'utilisation d'immeubles et de matériels nécessaires à l'exercice de son activité ainsi qu'aux déplacements des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail ou assurer leurs missions.

En termes d'immobilier, la Charte développement durable de Covéa Immobilier, en place depuis 2018 décrit la politique et fixe les objectifs et actions nécessaires à la réduction de l'impact environnemental des activités d'exploitation immobilière du Groupe.

En 2020, Covéa Immobilier a poursuivi le déploiement du plan d'action sous-jacent à cette Charte et le

suivi de l'atteinte des objectifs fixés. La Direction Exploitation de Covéa Immobilier a également désigné en 2020 un responsable développement durable dont le rôle est de décliner la Charte, suivre les plans d'action associés via la prise en charge et l'animation des sujets, mener des actions de sensibilisation afin de développer les démarches responsables au sein des équipes internes.

Parmi les actions déployées en 2020, Covéa Immobilier :

- A développé un questionnaire RSE systématiquement intégré aux appels d'offre de plus de 200 000 euros afin d'évaluer les aspects RSE des fournisseurs et prestataires ;
- A mené une étude sur l'un des sites du Groupe débouchant sur un accord qui devra permettre l'installation de 3 000 panneaux photovoltaïques (production de 1M de kWh par an, soit 19 tonnes de CO<sub>2</sub> évitées) ;
- A mis en place des actions d'amélioration de la consommation énergétique basées sur les résultats des audits énergétiques de 2019 ;
- A suivi et analysé ses consommations énergétiques avec des alertes spécifiques en cas de surconsommations.

### **Compte rendu des résultats 2020 :**

Deux bâtiments ont reçu la certification BREEAM en 2020, portant pour le patrimoine d'exploitation des sites centraux, à 16,5 % (62 840 m<sup>2</sup>) le patrimoine labellisé/ certifié en travaux et à 17,6 % (65 770 m<sup>2</sup>) en exploitation (BBC, HQE, BEPOS/Iso 50 001, BREEAM, BREEAM In-Use)

Les immeubles restructurés et labellisés ont gagné 40% de consommation d'énergie sur les cinq usages de la réglementation thermique.

Performances énergétiques et carbone de l'activité d'exploitation de Covéa :

	Immobilier d'exploitation		
	2020	2019	2018
<b>Consommation d'énergie (kWh)</b>	88 014 439 (-5,7% par rapport à 2019 et -10,5% par rapport à 2018)	93 378 144	98 396 358
<b>Consommation d'énergie (kWh/m<sup>2</sup>)</b>	148 (-2,6% par rapport à 2019 et -1,3% par rapport à 2018)	152	150
<b>Emission de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub> eq)</b>	8352 (-9,5% par rapport à 2019 et -16,2% par rapport à 2018)	9 225	9 973
<b>Emission de CO<sub>2</sub> (tCO<sub>2</sub> eq/m<sup>2</sup>)</b>	14,04 (-6,5% par rapport à 2019 et -8,2% par rapport à 2018)	15,02	15,3

En complément de l'aspect immobilier, des initiatives supplémentaires ont été réalisées en 2020 afin de réduire l'impact des déplacements des salariés telles que :

- la réalisation d'un état des lieux des équipements et infrastructures liées à la mobilité douce ;
- la révision de la Charte des déplacements professionnels et des politiques de flotte du Groupe avec l'ajout de plus de véhicules hybrides rechargeables et électriques aux catalogues de flottes de location longue durée, en imposant l'hybridation ou l'électrification d'une partie de

la flotte automobile des directeurs.

- **La conception des offres et réparation des sinistres**

Covéa cherche à réduire l'impact environnemental de son activité dans la conception de ses offres, au travers des techniques de réparation des sinistres et des missions d'assistance.

**Compte rendu des principales actions 2020 :**

Le Groupe encourage ses assurés à adopter des comportements responsables en proposant des offres adaptées aux évolutions sociétales ayant un moindre impact environnemental, à titre d'exemples sur certains marchés :

- **En auto :** En plus d'assurer les véhicules électriques et de garantir leur batterie, les marques du Groupe (MMA, MAAF et GMF) proposent des forfaits ajustés ou des réductions afin d'encourager les clients/sociétaires à réduire l'utilisation de leurs véhicules (assurance au kilomètre et remboursement des km non roulés) ou à opter pour des véhicules plus écologiques.
- **En habitation :** Les contrats d'assurance habitation proposent une protection de certains types d'installations d'énergie renouvelables (solaire, photovoltaïque, géothermique, etc.) et de revente d'électricité (MMA). Des remises ou réductions sont aussi offertes par certaines filiales (MAAF et GMF) sur les assurances habitations lorsque les logements couverts ont obtenu un certificat d'économies d'énergies ou ont une performance énergétique de A, B ou C.
- **En santé :** Parmi les offres du Groupe en optique, une collection de 80 montures écoresponsables est proposée aux clients.

Des services supprimant ou réduisant les déplacements des clients, des réparateurs et des experts sont mis en place afin de limiter l'empreinte carbone de ces derniers. Par exemple, lors d'épisodes de grêles, les plateformes mobiles de débosselage se positionnent au plus près des clients impactés pour réparer les véhicules endommagés.

De la même façon, en cas de petit sinistre automobile, l'assuré prend lui-même les photos de son dommage qu'il transmettra au réparateur agréé pour expertise.

De manière générale, le recours à la signature électronique, le selfcare ou encore l'insertion des documents dans l'espace client digitalisé lors de la gestion de sinistres concourent également à la suppression des déplacements des clients.

#### **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 2020 :**

Le Groupe a déployé un certain nombre d'actions et de pratiques dans le cadre de la gestion de ce risque, notamment :

Lors de la réparation de sinistres, les filiales de Covéa veillent à recourir à des entreprises mandatées (recycleurs, épavistes, dépanneurs, etc.) respectueuses de l'environnement :

- Le Groupe privilégie les vitriers automobiles vertueux qui optent pour la réparation des pare-brises plutôt que leur remplacement et pratiquent la compensation carbone ;
- Les filiales du Groupe ont mis en place des partenariats avec les principaux fabricants de peintures pour l'utilisation de peintures sans solvant ;
- Le technocentre CESVI (détenu à 90 % par Covéa) promeut auprès des garagistes et experts la réparation et le réemploi de certaines pièces plutôt que leur remplacement ;
- Des offres intégrant des aspects écologiques à destination des clients professionnels sont déployées : MMA et MAAF sensibilisent les chefs d'entreprise aux risques d'atteintes à l'environnement et à la biodiversité dans le cadre de la garantie préjudice écologique.

En ce qui concerne le risque de pollution lié à notre fonctionnement interne ou encore à la gestion de notre parc immobilier, Covéa Immobilier met en place des actions pour réduire les déchets et préserver les ressources avec :

- La suppression des gobelets en plastiques des machines à café et fontaines à eau ;
- Le lancement d'une étude au niveau Groupe pour réduire la production de l'ensemble des déchets et optimiser leur fin de vie : déchets cinq flux (papier, carton, métaux, verre, plastique et bois), déchets de chantiers, d'équipement et d'ameublement, déchets d'équipements électriques et électroniques, biodéchets ;
- La réalisation d'audits de biodiversité sur 9 immeubles dont les conclusions ont permis l'identification d'actions possibles en termes de biodiversité, qualité des sols, agriculture urbaine, etc. ;
- La mise en œuvre des principes de l'économie circulaire (conception, réemploi, recyclage, gestion des ressources, etc.) dès la conception et lors de la construction et rénovation des bâtiments. Covéa Immobilier est signataire de la Charte de l'économie circulaire du secteur de l'immobilier (Charte CircoLab) ;
- L'adhésion à l'initiative « booster du réemploi » pour le réemploi de matériels et matériaux de bâtiments ;
- L'adhésion à la Charte de gestion de l'eau dans l'habitat privé de la ville de Paris.

Enfin, de manière générale, dans le cadre des relations avec les assurés, le recours à la digitalisation et à la gestion électronique des documents permet de réduire la consommation de papier.

**Compte rendu des résultats 2020 :** En 2020, le Groupe a émis 375 tonnes de déchets (papier, carton, déchet industriel banal), et consommé 126 893 m<sup>3</sup> d'eau, soit 11,42% de moins qu'en 2019 (143 259 m<sup>3</sup>).



### 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 2020 :**

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.

De plus, l'impact des activités immobilière du Groupe est maîtrisé via plusieurs actions dont :

- o l'adaptation des voies de circulations à l'environnement direct lors des opérations de travaux,
- o l'étude des impacts des ondes électromagnétiques,
- o la labellisation BREEAM qui impose certains traitements de l'air,
- o le traitement des réclamations des clients ou des riverains.

### 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 sécurité des salariés** est depuis toujours une priorité pour le Groupe, et la crise sanitaire de 2020 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.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Covéa a défini une stratégie de prévention des risques professionnels qui a vocation, entre autres, à favoriser la qualité de vie au travail, à préserver la santé physique et mentale des salariés et à anticiper les exigences légales en matière de santé et sécurité au travail. Elle encadre l'ensemble des actions du Groupe.

En 2020, les actions suivantes ont été déployées dans le cadre de la crise sanitaire :

- Généralisation du télétravail lors des deux périodes de confinement. La mise en place de cette pratique avait été initiée en 2019 et devait s'étaler sur 3 ans (jusqu'en 2021) ; elle a été accélérée en 2020 pour faire face à la situation sanitaire ;
- Renforcement de la communication au sein du Groupe afin de garder le contact et préserver les liens avec les salariés ;
- Accompagnement et soutien psychologiques des personnes en situation fragile (isolement, troubles psychologiques, violences conjugales, etc.) ;
- Création d'une cellule de prévention visant à accompagner les collaborateurs et les managers et répondre à leurs questions ;
- Conception et diffusion d'un référentiel de prévention listant les bonnes pratiques à adopter

afin d'éviter la propagation du virus dans les locaux (mesures barrières, consignes de circulation sur sites, usage des salles communes, des espaces de restauration, etc..).

Par ailleurs, le Groupe ne s'est pas limité aux actions en lien avec la Covid, mais a poursuivi ses actions récurrentes de prévention et de santé telles que l'étude des accidents de travail et trajet, la coordination entre les métiers et les ressources humaines, l'évaluation des risques, les réflexions sur le plan de formation au risque routier et sur l'amiante, la mise à jour des procédures de prévention.

#### **Compte rendu des principaux résultats 2020 :**

- 257 postes de télétravail aménagés à domicile pour les salariés dont l'état de santé le nécessitait
- 521 personnes accompagnées dans le cadre de la ligne dédiée à l'accompagnement médical
- 14 000 sollicitations de la cellule de prévention instaurée dans le cadre de la crise sanitaire.

En plus des actions déployées auprès de ses salariés, le Groupe participe à la prévention de la santé de ses clients à travers ses différentes offres et actions de prévention :

- Covéa effectue des sensibilisations aux dangers de la route à l'aide de campagnes de communication ou d'applications dédiées afin de prévenir les risques d'accidents pouvant mener à des situations de handicap ;
- Un programme de prévention en ligne avec la possibilité d'un coaching autour de la nutrition et du sommeil existe également ;
- Covéa prend en charge certains actes de prévention santé qu'ils soient remboursés ou pas par le Régime Obligatoire (vaccination, sevrage tabagique, diététique, etc.).

## **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.

Covéa s'est doté en 2016 d'une Charte éthique qui rappelle, notamment, les principes de respect de la vie privée, l'interdiction de la discrimination et du harcèlement sous toutes ses formes.

Covéa attache une grande importance à la lutte contre les discriminations et mène des actions concrètes à l'égard de ses collaborateurs comme à l'égard des tiers pour prévenir et gérer le risque de discrimination.

- **Engagements auprès des collaborateurs et collaboratrices**

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Le Groupe a développé une politique diversité qui reflète la démarche inclusive que Covéa souhaite

instaurer dans son activité, et notamment au sein de ses équipes internes. Cette politique vise à prendre en compte les singularités de chacun pour créer un environnement de travail qui favorise le bien-être individuel et la performance collective.

### **Prévention et lutte contre les discriminations**

Covéa a finalisé en 2020 une formation en ligne composée de 12 modules pour prévenir les différentes formes de discriminations. Cette formation s'inscrit dans le cadre de la politique diversité du Groupe et aborde les thèmes du handicap, des violences sexistes et sexuelles, des faits religieux, de l'orientation sexuelle ou encore de l'inclusion sociale.

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

La Mission Handicap de Covéa permet la diffusion de la politique handicap Groupe au sein des équipes et une sensibilisation et communication autour du sujet.

Des actions concrètes sont également menées à plusieurs niveaux :

- Maintien dans l'emploi : aménagement de postes, accompagnement et soutien des personnes concernées, notamment des nouveaux collaborateurs en situation de handicap, à l'aide d'un entretien d'accueil et d'un suivi personnalisé ;
- Recrutement : accueil de stagiaires atteints de troubles psychiques et cognitifs, publication de la politique handicap et des offres d'emploi du Groupe sur des plateformes spécialisées et organisation de deux forums de recrutement avec Talents Handicap ;
- Formation des managers de collaborateurs en situation de handicap : proposition d'une formation en distanciel lors du confinement, pour présenter aux managers les clés comportementales pour l'intégration dans l'équipe et l'accompagnement quotidien des collaborateurs en situation de handicap.

### **Egalité femmes/hommes**

Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle femmes – hommes, Covéa poursuit les objectifs qu'il s'est fixé dans 5 domaines, i) la promotion professionnelle, ii) le recrutement externe, iii) la formation professionnelle, iv) l'équilibre vie professionnelle et personnelle et v) la rémunération effective.

C'est dans ce cadre que 40 ambassadrices animent les actions du réseau Cov&elles sur tout le territoire pour promouvoir les carrières des femmes et la mixité des métiers. Une formation « Parcours et projets au féminin » dédiée aux femmes et au développement de leur leadership et leurs projets professionnels est également en place depuis plusieurs années.

Des efforts continus sont réalisés pour développer la présence des femmes au sein de l'effectif des postes cadres, que ce soit concernant les salariées en poste ou au niveau des recrutements et atteindre les objectifs fixés dans l'accord.

### **Emploi et insertion des jeunes**

À travers le « Collectif pour une société inclusive », Covéa a contribué en 2020 à l'emploi des jeunes en alternance et en stages. Le Groupe a mis en place un plan de recrutement pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail malgré le contexte économique et sanitaire.

### **Compte rendu des principaux résultats 2020 :**

- Taux de réalisation moyen de la formation de prévention de la discrimination : 50 %
- 366 collaborateurs ont bénéficié de l'accompagnement de la Mission Handicap et du Pôle santé au travail, 577 postes aménagés pour les personnes en situation de handicap, dont 259 à domicile dans le cadre du télétravail
- 24 participantes à la formation en distanciel « Parcours et projets au féminin » (contre 50 en 2019) Cette diminution par rapport à 2019 s'explique principalement par la situation sanitaire de 2020
- 66 % de féminisation de l'ensemble de l'effectif, cette performance est stable par rapport aux années précédentes
- 53,8 % de femmes cadres (53,3 % en 2019), la part des femmes parmi les cadres a gagné 2,2 points en 3 ans
- 45,7 % de femmes parmi les managers de managers (+ 9 points en 3 ans) et 36,7 % parmi les cadres supérieurs (+ 4 points en 3 ans)
- Sur la période d'application de l'accord égalité femmes/hommes 2018-2020, 50,3% de femmes recrutées parmi les cadres, permettant ainsi d'atteindre l'objectif de l'accord
- L'index de l'égalité professionnelle atteint 93/100 avec un maximum de points sur trois des cinq indicateurs (*Ecart de taux d'augmentations individuelles, Ecart de taux de promotions, % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation après retour congé maternité*)
- 50 postes d'alternants supplémentaires créés à destination des jeunes

#### **• 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 2020 :**

#### **Auprès des clients/sociétaires :**

Le soutien des clients/sociétaires dans le cadre de l'égalité et la diversité se traduit par les différentes offres proposées par le Groupe et ses filiales ainsi que les actions de prévention qui sont menées. Quelques exemples sont présentés ci-dessous :

- Présence territoriale renforcée des inspecteurs Covéa afin de proposer des solutions adaptées et personnalisées aux personnes en situation de handicap et faciliter la prise en charge du handicap ;
- Accompagnement personnalisé des victimes corporelles pour le retour à domicile et la réinsertion sociale et professionnelle ;
- Soutien des personnes invalides à retrouver de l'autonomie (adaptation du domicile, du local professionnel, etc.) ;
- Offre sur les travaux d'aménagement pour le maintien à domicile des personnes âgées ou en situation de handicap ;

- Mise en place de tarifs de base accessibles au plus grand nombre de clients/sociétaires indépendamment de leur état de santé et sexe ;
- Garantie Covéa Protection Juridique « violences conjugales » étendue aux violences envers les enfants

### **Auprès de la société au sens large :**

Dans le cadre de la crise sanitaire de 2020, Covéa a doublé les montants alloués à des causes sociales et sociétales, notamment en faveur de la diversité et l'égalité.

- Face à l'augmentation du nombre de violences conjugales au cours de cette année, le Groupe a versé 500 000 euros à la Fondation des Femmes, permettant ainsi aux associations partenaires de la Fondation d'acquérir les matériaux nécessaires à l'accompagnement des personnes concernées ;
- Les salariés de Covéa ont également participé à une campagne de collecte solidaire organisée par « Action contre la Faim » à destination des populations défavorisées ; plus de 11 000 dons ont ainsi été faits, pour atteindre, grâce à l'abondement de Covéa, 203 688 euros.
- Les restaurants Covéa ont fait don de 770 kilos de denrées alimentaires au profit d'associations caritatives lors du premier confinement.

En plus de ces initiatives en lien avec la crise sanitaire de 2020, Covéa a maintenu ses partenariats et mécénats existants, dont certains sont présentés ci-dessous :

- La [Fondation MMA Solidarité](#) accompagne des projets d'intérêt collectif visant à promouvoir les capacités, le bien-être et l'inclusion sociale de personnes en situation de handicap. En 2020 elle a participé à plusieurs initiatives telles que le financement d'une plateforme de solutions pour les familles d'enfants autistes, la création d'un Institut national de sport permettant d'évaluer les capacités sportives des personnes en situation de handicap ou encore la mise en place d'une formation diplômante dans le domaine de la couture dédiée aux jeunes en situation de handicap, etc. La [Fondation MAAF Initiatives et Handicap](#) œuvre également à l'amélioration du quotidien des personnes en situation de handicap à l'aide de communications, sensibilisations, financement d'études et recherches médicales sur le sujet. La Fondation MAAF a également contribué en 2020 à la collecte de près de 50 000 euros destinés à des projets sur le handicap et le vieillissement.

### **Compte rendu des résultats 2020 :**

- De juillet 2019 à juin 2020, la Fondation MMA Solidarité a contribué à 68 nouveaux projets pour un montant total de 453 100 euros.
- Depuis sa création en 1998, la Fondation MAAF Initiatives et Handicap a accompagné plus de 70 projets et a versé plus de 2 millions d'euros de subventions.

#### 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.

##### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Les principales activités du Groupe étant exercées en France, ce risque est fortement encadré par la réglementation locale. Pour autant, Covéa est engagé pour le maintien d'un dialogue social de qualité au sein du Groupe à travers la mise en place de conditions optimales d'échange avec les collaborateurs (fréquence des échanges, qualité des contenus, etc.). C'est ainsi que plusieurs instances participent au dialogue social au sein du Groupe :

- Le comité social économique central (CSEC) et les trois comités sociaux économiques d'établissement (CSEE) au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Covéa ;
- Les commissions spécifiques établies par sujet, comme par exemple la commission santé, sécurité et conditions de travail d'établissement (CSSCTE) qui traite de la santé et la sécurité des collaborateurs et des actions de prévention ;
- Les représentants de proximité (RP) qui sont des instances locales dans chaque établissement en charge du traitement de situations individuelles.

Le dialogue social se construit également à travers les réunions avec les représentants des organisations syndicales, notamment dans le cadre des négociations d'accord d'entreprise. En 2020, ces échanges ont permis le renouvellement d'accords majeurs pour le Groupe (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), égalité femmes / hommes, emploi des salariés en situation de handicap). D'autres sujets tels que l'intéressement et la participation, le télétravail, les salaires ou le temps de travail ont été discutés en 2020.

##### **Compte rendu des résultats 2020 :**

La crise sanitaire de 2020 a entraîné un grand nombre de réunions de ces instances, à titre d'exemple, les CSEE se sont réunis 56 fois et les réunions de l'ensemble des comités, ont représentées 63% de l'activité totale annuelle du Pôle affaires sociales de Covéa comparé à 35% en 2019 reflétant par cette augmentation les multiples dialogues initiés en 2020.

#### 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.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Comme mentionné dans le cadre du risque de la section 4.3.2 ci-dessus, les principales activités du Groupe prennent place en France et le risque de travail illégal et non-respect du salaire minimal est donc bien encadré par la réglementation locale. Les pays d'implantation des filiales et affiliés de Covéa disposent également de réglementations permettant une gestion minimale 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 (discriminations, préjudices réputationnels ou financiers, usurpation d'identité, etc.).

Covéa accorde une très grande importance à la sécurité des données personnelles de l'ensemble de ses parties prenantes, à la sécurité de ses systèmes d'information et au respect de la vie privée.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Afin d'optimiser la gestion de ce risque et s'assurer de la bonne mise en œuvre du règlement européen régissant la protection des données, une organisation interne dédiée et mobilisant l'ensemble des fonctions concernées (Data Protection Officer, Direction Juridique, Direction Conformité, Direction Technologie et Système d'Information, Direction des Achats ainsi que les 12 directions métiers les plus concernées) est en place depuis 2019. En 2020, le programme de protection des données personnelles, élaboré en 2019, a été poursuivi :

- Le Groupe a ainsi finalisé la mise en place de sa gouvernance avec la désignation d'un DPO Groupe et de DPO relais dans les principales directions métiers concernées par la protection des données personnelles.
- Les principes de « *privacy by design* » et « *privacy by default* » ont été intégrés aux procédures des entités et des directions métier concernées.
- La procédure d'exercice des droits des clients et prospects a été finalisée et déployée en interne.
- Un module de formation expliquant les règles d'usage de données sensibles et de protection des données personnelles a été diffusé auprès des collaborateurs.

Covéa participe également de manière active auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) aux réflexions sur l'application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) au sein de la profession.

En matière de cybersécurité, Covéa a lancé un programme pluriannuel de cybersécurité.

Covéa et ses filiales ont adopté un processus de prévention du risque de cyberattaque dont le pilotage et l'application incombent au directeur de la sécurité des systèmes d'information Groupe. Il est déployé au travers du programme de sensibilisation « *CyberSafe* » qui consiste à :

- sensibiliser et informer les comités de direction.
- effectuer une campagne de communication sur le sujet à travers l'intranet du Groupe, ses réseaux sociaux, par email, jeux concours, exercices d'hameçonnage, etc.
- diffuser auprès de collaborateurs une conférence filmée animée par l'Agence nationale de la

sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et du groupement d'intérêt public Action contre la cyber-malveillance (GIP ACYMA).

En parallèle, un état des lieux de conformité sur les traitements déployés a été réalisé afin de mettre en place une feuille de route pragmatique en matière de conformité. Par ailleurs, une mise à jour du cadre de gouvernance de la protection du système d'information a été réalisée qui vise à prendre en compte le niveau d'exposition au risque de conformité et de potentielles conséquences, tout en intégrant les besoins métiers, l'éthique et le respect du droit de l'individu.

Une des filiales du Groupe a été l'objet d'une cyber attaque en 2020, à l'issue de laquelle aucune fuite de données n'a été constatée.

#### **Compte rendu des résultats 2020 :**

94 % de collaborateurs ont réalisé la formation « Mission RGPD » (périmètre UES Covéa)

29 % de collaborateurs ont réalisé au moins un module du parcours formation cybersécurité (UES Covéa)

#### **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 transparence sur les conditions et les modalités de couverture.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

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 fournisseurs

### 4.5.1 Evaluation des fournisseurs et intermédiaires

#### **Périmètre :**

Sauf mention du contraire, les actions suivantes concernent uniquement certaines entités du périmètre français. Elles intégreront les affiliés et filiales étrangères dans un second temps.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

Des travaux initiés en 2020 par la Direction Conformité visent à classer et évaluer les principaux risques financiers et extra-financiers des différentes typologies de tiers (fournisseurs, intermédiaires et sous-traitants) du Groupe. L'objectif est de mettre en place un dispositif en trois étapes 1) qualification des tiers, 2) vérification des tiers et enfin 3) contrôles avec notamment un aspect RSE.

Des travaux d'élaboration d'un questionnaire RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) pour l'évaluation extra-financière des fournisseurs gérés par la Direction des Achats Groupe est en cours depuis 2020. Le questionnaire devrait s'appliquer à l'ensemble des fournisseurs répondant aux prochains appels d'offres, quelle que soit leur typologie ou le montant du contrat potentiel. Quant aux fournisseurs existants, ils seront également évalués dans un ordre prioritaire défini en fonction de l'importance de leurs services et de leur niveau de contribution à des activités à risque.

Covéa Immobilier a déjà élaboré son propre questionnaire d'évaluation fournisseurs, applicable aux appels d'offres de plus de 200 000 euros et intégrant les spécificités des métiers du bâtiment.

### 4.5.2 Politique des achats

**Périmètre :** La politique des achats s'applique à l'ensemble des filiales et affiliées de Covéa soumises à Solvabilité II, pour l'ensemble des biens et services acquis auprès de sociétés externes au groupe Covéa.

#### **Compte rendu des principales actions 2020 :**

La politique des achats, revue annuellement, intègre un paragraphe spécifique sur les achats responsables. Conscient de sa responsabilité, le Groupe cherche à avoir des impacts positifs à travers ses achats. Cela se traduit notamment, chaque fois que cela est possible et pertinent, par :

- l'implication d'au moins une entreprise du secteur adapté dans les appels d'offre de services.
- l'inclusion de clauses d'insertion sociales dans les contrats.
- la consultation de PME quand cela peut répondre aux spécifications, pour soutenir le tissu économique.

#### **Compte rendu des résultats 2020 :**

95 % de dossiers achats (sur le total des dossiers achats) proposés aux Directions Métier comprenaient des fournisseurs PME.

### **4.5.3 Sensibilisation des fournisseurs**

En 2019, une clause « devoir de vigilance » a été intégrée aux contrats : 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. Cette clause s'applique à l'ensemble des contrats cadres et non cadres.

Enfin, 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 en 2019. Elle permet l'appropriation des concepts afin que chacun puisse exercer sa propre vigilance et orienter son action.



**SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE**

régie par le Code des assurances

RCS Paris 450 527 916

86-90, rue Saint-Lazare - 75009 Paris

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

@groupecovea sur 