
Plan de vigilance 2021

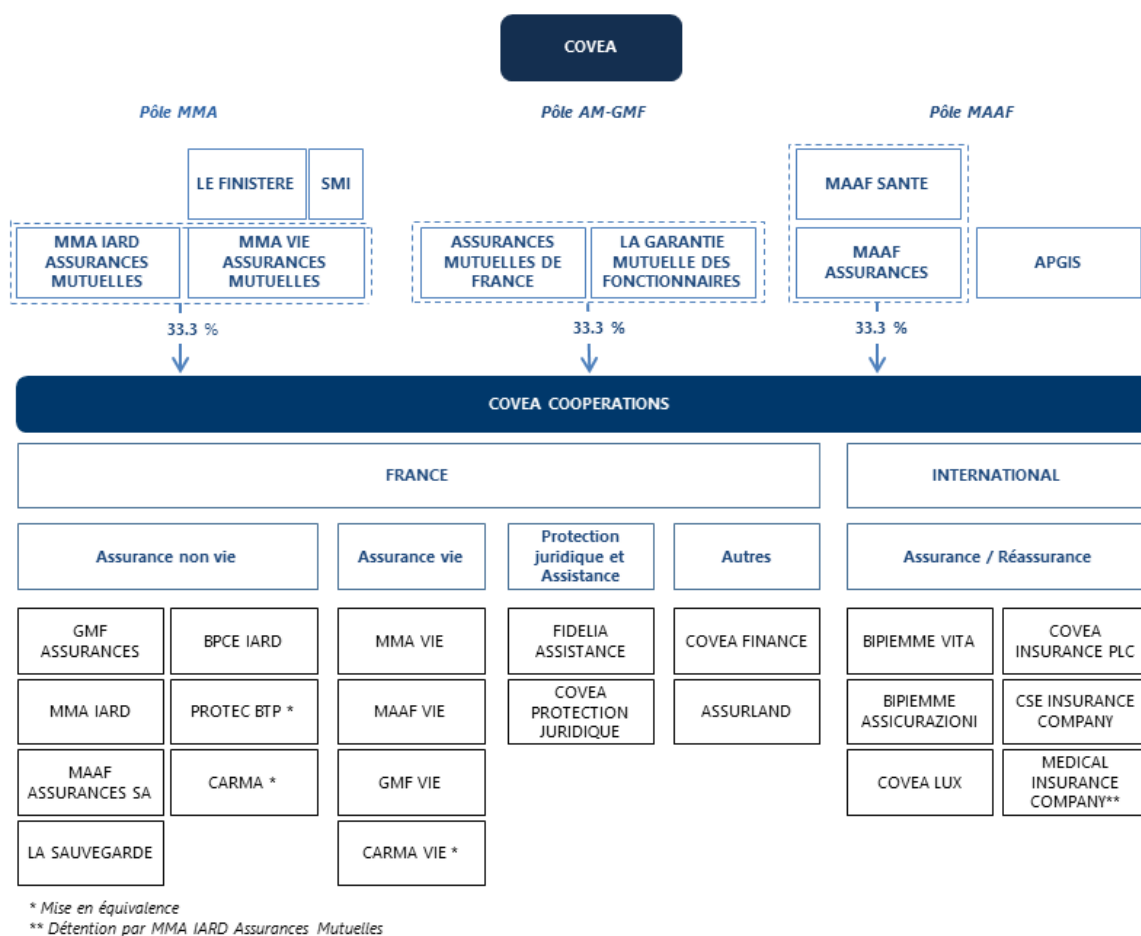


Sommaire

1. Périmètre du plan de vigilance	02
2. Identification des risques majeurs potentiels	02
2.1 Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques	02
2.2 Cartographie des risques majeurs	03
3. Les instances et dispositifs de gouvernance et de pilotage	05
3.1 Gouvernance	05
3.2 Dispositif d'alerte	05
4. Système de prévention et de gestion des risques	06
4.1 Principes de responsabilités	06
4.1.1 Les valeurs éthiques.....	06
4.1.2 La stratégie d'engagement sociétal et le programme « Notre Impact Sociétal ».....	06
4.2 Environnement	07
4.2.1 Risque de changement climatique.....	08
4.2.2 Risque de pollution.....	15
4.2.3 Risque de nuisances.....	16
4.3 Santé et sécurité des personnes	17
4.4 Droits humains	18
4.4.1 Risque de discrimination.....	18
4.4.2 Risque de non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression.....	22
4.4.3 Risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal.....	23
4.4.4 Risque lié à la protection des données personnelles.....	23
4.4.5 Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge.....	24
4.5 Dispositif fournisseurs	25
4.5.1 Évaluation des fournisseurs et intermédiaires.....	25
4.5.2 Politique des achats.....	26
4.5.3 Sensibilisation des fournisseurs.....	27

1. Périmètre du plan de vigilance

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



2. Identification des risques majeurs potentiels

2.1 – Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques

La démarche de cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance¹ s'appuie sur la méthodologie définie au niveau du Groupe. Elle s'est déroulée en plusieurs étapes :

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 central. Des travaux complémentaires sont en cours.

- identification de neuf risques en lien avec les thématiques du devoir de vigilance (droits humains, santé et sécurité, environnement) ;
- sélection, à partir du livre des processus Covéa des processus répondant aux neuf risques du devoir de vigilance ;
- 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 pour chaque société où Covéa porte les fonctions clés ;
- évaluation des dispositifs de maîtrise des risques du devoir de vigilance par agrégation des risques opérationnels ;
- hiérarchisation des neuf 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, 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 risque majeurs

Thématiques devoir de vigilance	Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Environnement	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

Thématiques devoir de vigilance	Risque	Définition	Parties prenantes concernées
Santé et sécurité	Santé et sécurité des personnes	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"> • Collaborateurs • Fournisseurs et prestataires • Locataires • Clients/sociétaires
Droits humains et libertés fondamentales	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
	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

3. Les instances et dispositifs de gouvernance et de pilotage

3.1 Gouvernance

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

- La Direction Conformité 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 sont 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

Conformément à la loi sur le devoir de vigilance, le groupe Covéa a mis en œuvre un dispositif d'alerte permettant de signaler des situations relevant du devoir de vigilance, à savoir toutes atteintes graves aux droits humains, à la santé ou à la sécurité des personnes ou à l'environnement. Ce mécanisme d'alerte est intégré au dispositif d'alerte professionnelle Covéa, initialement déployé dans le cadre des dispositions de la loi Sapin 2 relatives aux lanceurs d'alerte et au dispositif anticorruption.

Il est déployé pour les entités françaises concernées par le plan de vigilance.

Le dispositif d'alerte Covéa repose sur :

- une procédure d'alerte professionnelle ;
- un référent « alertes », le directeur Conformité Covéa, qui préside le Comité éthique.
- un Comité éthique, qui analyse les alertes, pilote les investigations et décide des suites à donner ;
- une plateforme externalisée qui permet des échanges sécurisés avec le lanceur d'alerte. Cette plateforme existe en version française, anglaise et italienne.

4. Système 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 qui a été revue en 2021.

Ce document de référence 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 professionnelle.

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 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.

Nos parties prenantes (sociétaires, clients, fournisseurs, agents, partenaires...) sont invitées à adhérer aux principes exposés.

La charte est accessible à tous les collaborateurs, et disponible sur le site internet du Groupe, www.covea.eu.

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

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

Pour cela, Covéa s'est fixé une ambition : celle d'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 en se concentrant sur cinq champs où son action est légitime et son potentiel d'impact fort.

- L'égalité des chances : Covéa veut promouvoir une société plus inclusive, en menant des actions en faveur de la parité et de l'employabilité, en luttant contre toute forme de discrimination.
- Les savoirs : L'accès du plus grand nombre aux savoirs est complémentaire de l'enjeu d'égalité des chances. Le Groupe et ses marques développent des partenariats à vocation éducative et culturelle.
- La prévention des risques : Elle fait partie intégrante du métier d'assureur. C'est un savoir-faire dont Covéa, assureur responsable, veut faire profiter ses clients et aussi l'ensemble de la société.
- Les territoires et la proximité : Nous voulons encourager le dynamisme économique local pour concourir à réduire les fractures géographiques.
- L'environnement – la transition écologique : Covéa contribue à accélérer la transition vers un modèle de société plus durable, en réduisant son empreinte écologique, en privilégiant l'investissement à impact et en sensibilisant ses sociétaires et clients.

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

La démarche d'impact sociétal implique toutes les entités.

En 2021, une trentaine de projets, mobilisant près de 200 contributeurs internes dans 95 % des grandes directions du Groupe, ont été déployés.

Le Groupe intègre, au cœur même de son nouveau plan stratégique « Grandir ensemble - 2022-2024 », ses ambitions en matière de handicap et de soutien au droit des femmes, de développement de sa trajectoire bas carbone ainsi que la création d'une fondation.

4.2 Environnement

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

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

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

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

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

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

4.2.1 Risque de changement climatique

Ce risque couvre les actions de Covéa qui auraient un impact négatif sur l'environnement et qui contribueraient au changement climatique, 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 :

- la stratégie d'investissements (actifs mobiliers et immobiliers) ;
- l'empreinte environnementale ;
- la conception des offres et la réparation des sinistres.

Les actifs mobiliers

Covéa Finance, la société de gestion de portefeuille (SGP) de Covéa, porte et pilote la démarche ESG du Groupe en matière d'investissement en valeurs mobilières. L'intégration de critères ESG dans les processus d'investissement est structurée selon quatre piliers : la politique d'exclusion, la politique d'engagement actionnarial, les fonds thématiques et l'intensité carbone des portefeuilles.

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

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. Celui-ci 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 d'une notation spécifique.

Enfin, Covéa Finance calcule l'intensité carbone de la majeure partie des portefeuilles. Cet indicateur de référence répond aux objectifs de transparence (décret d'application de l'article 173-VI de la LTEC), de gestion du risque climatique (risques physiques et risques de transition) et de contribution aux objectifs de limitation du réchauffement climatique. Il est aussi utilisé dans l'analyse ESG des émetteurs et constitue un critère de sélection pour certains fonds à thématique environnementale.

Compte rendu des principales actions 2021 :

81 % des encours gérés éligibles ont fait l'objet d'une analyse avec des critères ESG en 2021.

Covéa Finance reste plus que jamais attachée à l'équilibre des trois piliers Environnement, Social et Gouvernance (ESG) dans son analyse des risques de durabilité.

Ainsi, tout en se préparant activement à répondre aux futures exigences réglementaires (SFDR et la Taxonomie Européenne) qui visent à fournir plus de transparence en termes d'impacts sur l'environnement, le changement climatique et la biodiversité, Covéa Finance a continué à avancer sur le plan Social tout au long de cette année 2021.

Les fonds Covéa Perspectives Entreprises et Covéa Renouveau ont obtenu le label Relance. Ce label, créé en octobre 2020 dans le cadre d'un accord de place, a pour ambition de soutenir l'économie française post crise sanitaire et de permettre à tous les épargnants qui le souhaitent de contribuer à la relance de l'économie française en donnant du sens à leur épargne. Mais surtout, il vise à accompagner tout particulièrement les entreprises qui s'engagent en matière de création d'emplois sur le territoire français. Ces deux labellisations ont été suivies d'une campagne d'engagement actionnarial à destination des titres figurant dans ces deux fonds, enjoignant les dirigeants de ces sociétés à davantage de transparence et d'efforts sur l'emploi en France.

Covéa Finance a également rejoint la Coalition pour une Transition Juste. Il s'agit d'une plateforme collaborative lancée par *Finance for Tomorrow* qui réunit des gestionnaires et détenteurs d'actifs de l'écosystème financier français, avec pour mission de promouvoir auprès des entreprises une transition socialement acceptable vers des économies bas carbone. Adhérer à cette coalition répond en effet à notre volonté de participer à la transition vers une économie durable tout en maîtrisant l'impact social qui peut s'avérer négatif.

Enfin, le fonds Covéa Actions Solidaires a été récompensé par le label Finansol, gage de confiance, qui facilite et garantit le choix de l'épargnant et vient confirmer notre démarche solidaire. Ce fonds à dominante actions permet d'associer développement économique et progrès social : il investit entre 5 et 10 % de son actif en titres solidaires, c'est-à-dire auprès de structures non cotées ayant une utilité sociale (aide à la création d'entreprise, aide au retour à l'emploi, micro-crédit, insertion...) et entre 90 % et 95 % en titres cotés gérés selon un processus ISR.

En 2021, Covéa Finance a exercé son droit de vote pour 43% des actions détenues, sur la base d'une analyse approfondie des résolutions par les analystes ESG et en application des principes définis dans sa politique d'engagement actionnarial. À la fin novembre 2021, Covéa Finance a participé au vote de 115 Assemblées générales. Enfin, Covéa Finance a organisé 48 réunions avec des émetteurs au sujet des pratiques ESG de l'entreprise.

L'immobilier responsable

Covéa mène une politique de placements immobiliers responsables. Portée par Covéa Immobilier, elle anticipe les évolutions, gère et suit l'efficacité énergétique du bâti, valorise l'attractivité du patrimoine et implique les occupants pour un usage écologique des bâtiments.

Un des axes stratégiques majeurs de la Direction Placement de Covéa Immobilier est de détenir un portefeuille responsable. Pour cela, elle s'est engagée et a signé, entre autres, la Charte d'efficacité énergétique des bâtiments, la Charte de l'économie circulaire dans le secteur de l'immobilier et de la construction (Charte de Circolab) et la Charte de gestion de l'eau de la ville de Paris.

Covéa Immobilier a aussi poursuivi l'animation de sa politique de développement durable et a notamment mis en œuvre des actions concrètes pour le Décret Tertiaire, via le projet « Éco Énergie Tertiaire », l'économie circulaire et la biodiversité.

Compte rendu des principales actions 2021 :

Pour le compte de Covéa et de ses filiales, la Direction Placement de Covéa Immobilier a poursuivi en 2021 l'avancement de sa feuille de route.

Elle a développé des actions pour sensibiliser ses occupants :

- animation, une fois par an, des annexes environnementales auprès de ses 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,

- des rencontres et une collaboration avec les locataires sont réalisées : réunions « bail vert » et création de comités verts regroupant les locataires.

La Direction Placement a également poursuivi l'optimisation du pilotage de ses consommations par :

- la digitalisation de la maintenance des immeubles tertiaires, 100% des immeubles tertiaires multi-locataires intégrés,
- la mise en place du projet « Éco Énergie Tertiaire », 91 % des mandats autorisant l'accès aux données de consommation privatives des locataires ont été collectés, l'identification des plans d'actions d'économie d'énergie,
- un management instrumenté de l'énergie, notamment du chauffage pour les immeubles tertiaires multi-locataires et le résidentiel, accompagné d'un plan d'actions. Les immeubles restructurés et labellisés ont gagné 40 % de consommations d'énergie sur les cinq usages de la réglementation thermique,
- le développement d'une étude de faisabilité/opportunité d'installation de géothermie pour chaque projet éligible afin d'offrir un mix énergétique sur le portefeuille,
- la mise en place systématique de systèmes hydro-économiques pour les réhabilitations de logements,
- l'intégration dans le cadre des grands projets de construction et réaménagement de 100 % du câblage des bornes électriques autos/vélos concernant la mise en œuvre des infrastructures définies par la réglementation et/ou la politique Covéa de déplacement pour les collaborateurs et usagers.

La Direction Placement de Covéa Immobilier, membre fondateur de Circolab (économie circulaire dans le bâtiment), a renforcé et accéléré son engagement pour le réemploi de matériaux, avec l'adhésion en 2021 au « Booster du Réemploi ». Dans ce cadre et avec l'objectif de poursuivre la démarche d'économie circulaire, cinq projets par an intègrent l'accélérateur pendant trois ans, à compter de 2022, dont le réemploi de matériaux dans la rénovation d'appartements. L'objectif est d'utiliser un maximum de peinture, carrelage, toilettes et parquets issus de précédents chantiers et de faire émerger des filières.

De plus, le réemploi de pièces détachées à récupérer des chantiers de travaux et maintenance a été mis en place avec nos mainteneurs.

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

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

- Sur la biodiversité, aligné avec la notion de « bien vivre dans nos immeubles », un plan d'actions a été développé afin de mettre en valeur les espaces verts, leurs accès et le développement du « verdissement » des espaces extérieurs.

- Des plans d'actions visant à favoriser la mobilité douce et la revalorisation de places de parking en local vélo ont également été définis.
- Un état des lieux de la gestion des déchets a été réalisé afin d'évaluer la conformité de Covéa Immobilier avec la réglementation. Un plan d'actions a ensuite été défini avec une mise en œuvre prévue sur 2022.
- Le tri sélectif des bio déchets a été mis en place sur le parc logements des 10^e et 12^e arrondissements, en collaboration avec la ville de Paris.
- Une grille de notation « Biodiversité » a été validée et testée sur des sites.
- Un projet de « Livre Blanc » de la Biodiversité pour Covéa a été lancé avec l'objectif de définir la politique du Groupe.

Enfin, Covéa Immobilier est l'un des fondateurs, aux côtés de l'OID et de Gécina, d'un programme d'accélération et de coordination autour de la biodiversité.

L'immeuble Meyerbeer a obtenu le label BBC Effinergie rénovation.

L'immeuble 14 Haussman a obtenu le renouvellement de la certification *Breeam in use*.

L'immeuble Sequana a obtenu renouvellement de la certification *Breeam in use*.

L'immeuble Boissy (Bureaux) a obtenu la certification HQE Exploitation.

Depuis 2012, ce sont plus de 162 000 m² du patrimoine tertiaire qui ont fait l'objet d'une labellisation/certification (construction/rénovation) et 97 % des immeubles tertiaires restructurés ont fait l'objet d'une labellisation/certification.

Covéa Immobilier réalise tous les ans un bilan de gaz à effet de serre des immeubles gérés pour le compte du Groupe. En 2021, l'empreinte carbone des actifs de placement immobilier s'élevait à 15,30 kgeq CO₂/ m² (8,25 kgeq CO₂/ m² en 2020) = émissions de gaz à effet de serre liés à l'énergie /m².

L'empreinte environnementale

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

Le Groupe s'engage ainsi dans une croissance durable, ayant pour objectif la réduction de ses émissions directes de gaz à effet de serre. Grâce à la méthode *Science Based Targets*, les sources d'émissions du Groupe et les leviers pour les diminuer ont été identifiés. Une trajectoire pour réduire ces émissions a été établie. Cette « Trajectoire Bas carbone » constitue le fil directeur du Groupe sur le sujet avec trois grands jalons alignés avec les objectifs mondiaux définis par les COP 21 et 26 : 2024, 2034 et 2050. L'impact carbone de Covéa est principalement lié aux déplacements des salariés, à la détention et à l'utilisation des immeubles et des matériels nécessaires à l'activité.

Compte rendu des principales actions 2021 :

En 2021, Covéa a poursuivi son engagement pour réduire l'impact environnemental lié aux déplacements de ses collaborateurs tant pour les trajets professionnels que les trajets domicile travail.

Concernant les déplacements domicile travail, les collaborateurs du Groupe ont été sensibilisés à la mobilité douce via un important plan vélo. Des animations autour du marquage, des réparations, l'essai de vélos à assistance électrique et un challenge visant à parcourir collectivement le plus de kilomètres possibles ont été organisés. Sur ce dernier, tous les 100 kilomètres, le Groupe s'est engagé à replanter un arbre. Ainsi, en 2021, 1000 arbres ont été plantés. Une étude a également été menée en vue de faire évoluer les infrastructures du Groupe pour favoriser les mobilités douces, notamment pour les collaborateurs se déplaçant à vélo (douches, abris vélos, rampes, voies cyclables au sein des campus, etc.).

Par ailleurs, en 2021, Covéa Immobilier a poursuivi le déploiement et l'animation de sa politique de développement durable. Ainsi, une plénière de l'immobilier d'exploitation s'est tenue en juin et a été un moment fort dédié à cette thématique. Une action fédératrice et concrète de plantation d'arbres a aussi été réalisée avec l'opération « My tree », où les collaborateurs ont choisi un projet de plantation d'arbres à l'automne 2021.

Sur la réduction des consommations d'énergie, Covéa Immobilier a poursuivi ses efforts au sein du parc de Covéa durant l'année 2021.

- Mise en place du projet « Éco Énergie Tertiaire » : structuré et lancé au sein des Pôles Exploitation Le Mans, Niort et Paris, les premiers plans d'actions ont été établis avec un cabinet conseil en gestion de l'énergie, en vue d'atteindre les objectifs de réduction de 40 à 60 % de consommation d'énergie dans les délais réglementaires exigés.
- Optimisation des éclairages : diminution du temps d'éclairage des vitrines des 800 agences MAAF et GMF. Cette action a permis de réduire les émissions de GES de 4 tonnes par an, de réduire les consommations énergétiques et de diminuer la pollution lumineuse néfaste à la biodiversité nocturne.

À partir de 2022, deux projets phares seront mis en place :

- la réalisation d'un parc de panneaux photovoltaïques en ombrières sur le site de Niort avec l'objectif de produire 10 % de la consommation électrique du site (5 177m², 3 000 panneaux - 1 MWh) ;
- le développement d'un projet visant à rafraîchir les bâtiments du site Le Mans Californie, tout en limitant la consommation énergétique et l'empreinte carbone.

L'axe économie circulaire a également été développé avec le réemploi de matériaux sur les chantiers et la recherche de matériaux de réemploi en alternative aux matériaux neufs, dans le cadre du programme « Booster », sur le projet « Espace P Le Mans ».

Par ailleurs, une politique de gestion des déchets de chantier a été définie. Celle-ci sera déployée en 2022 via un projet pilote sur un chantier du pôle Le Mans, avant généralisation à tous les pôles et tous les chantiers. Des pilotes ont été également mis en œuvre pour favoriser le réemploi de mobilier, in ou ex situ.

Enfin, une analyse règlementaire a été menée sur la traçabilité des déchets en vue de déployer en 2022 un registre déchets pour l'ensemble du Groupe et définir une stratégie en matière d'obligation imposée aux prestataires et fournisseurs sur ce sujet.

Durant l'année 2021, Covéa a poursuivi son engagement fort amorcé en 2020 pour réduire ses déchets.

- Le projet « Zéro Plastique », amorcé en 2020, s'est vu complété d'une nouvelle distribution de gobelets réutilisables en juillet 2021.
- Une solution de collecte et de recyclage des mégots de cigarettes est déployée sur de nombreux sites centraux.
- À l'occasion de la Semaine européenne de la réduction des déchets, Covéa a mené une opération de collecte inédite de matériels informatiques non utilisés en partenariat avec l'association Les ateliers du bocage, reconnue depuis plus de 25 ans pour son expertise en tri, réemploi et ses activités environnementales et numériques solidaires.
- Un pilote de recyclage des masques a été lancé sur les sites de Le Mans et Paris Saint-Lazare.

Sur le volet restauration, des actions « anti-gaspillage » ont été mises en œuvre en lien avec notre prestataire Sodexo sur tous les restaurants. L'offre de plats non carnés (en faveur de la trajectoire bas carbone) a été élargie.

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

- Sur le site de Chartres, un projet de transformation du site sur trois ans est en cours. Dans ce cadre, une étude écologique a été menée afin de préserver et développer la biodiversité tout en développant la valeur d'usage du campus pour les collaborateurs.
- Le site de Niort a obtenu le label Éco Jardin valorisant la démarche de gestion écologique et différenciée du site.

Émissions de gaz à effet de serre liés à l'énergie /m² Covéa en 2021 : 14,6 kgeq CO₂/m² (14 kgeq CO₂/m² en 2020 et 15,02 kgeq CO₂/m² en 2019).

La conception des offres et réparation des sinistres

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

Des travaux ont été réalisés avec les différentes directions métiers pour identifier les caractéristiques d'une offre d'assurance à impact sociétal et environnemental. Ces critères permettent d'évaluer les offres et d'identifier des pistes d'améliorations. L'ambition recherchée est de proposer des offres d'assurances répondant aux attentes des clients tout en améliorant leur impact sociétal et environnemental, tout au long de la vie des contrats.

Compte rendu des principales actions 2021 :

Multirisque habitation

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

Le contrat habitation de chacune des marques propose également une protection des installations d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire, géothermique...) et si besoin l'assurance de la revente d'électricité.

Automobile et deux-roues

Les marques de Covéa assurent également les voitures électriques et garantissent la batterie, qu'elle soit louée ou achetée, au même titre que le véhicule. La garantie dépannage prévoit le remorquage du véhicule jusqu'à la borne de recharge la plus proche.

Une réduction tarifaire est également accordée aux conducteurs de véhicules écologiques.

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 2021 :

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

- Garantir la qualité de ses prestataires pour les sinistres automobiles : Covéa analyse notamment la performance environnementale et les certifications des recycleurs, épavistes et dépanneurs.
- Mettre en place une stratégie globale d'incitation à l'utilisation de pièces de rechange issues de l'économie circulaire : Covéa privilégie les vitriers automobiles vertueux qui proposent la réparation du pare-brise plutôt que le remplacement et pratiquent la compensation carbone ou qui allouent des fonds à des ressourceries de l'économie sociale et solidaire.
- Favoriser l'évolution des techniques de réparation automobile : le technocentre Cesvi (détenu à 90 % par Covéa) favorise l'évolution des techniques de réparation automobile. Il promeut également, auprès des garagistes et experts, la réparation au lieu du remplacement et le réemploi de certaines pièces. Il dispense des formations aux réparateurs de véhicules électriques et un dispositif d'incitation à la réparation et rénovation des jantes des roues de voitures auprès de réparateurs automobiles a été instauré en 2021.
- Mettre en place des services pour supprimer les déplacements des clients, des réparateurs et des experts afin de limiter l'empreinte carbone. Lors d'épisodes de grêles, les plateformes mobiles de débosselage se positionnent au plus près des clients impactés pour réparer les véhicules endommagés par la grêle. En cas de petit sinistre automobile, des déplacements peuvent être évités et du temps gagné, soit pour l'assuré s'il prend lui-même les photos normées de son dommage et les transmet au réparateur agréé pour expertise, soit pour l'expert, si le réparateur prend des photos du véhicule et les transmet à l'expert. Enfin, Covéa et ses filiales poursuivent leurs partenariats avec les principaux fabricants de peinture pour l'utilisation de peinture sans solvant.

4.2.3 Risque de nuisances

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

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

Fort de son engagement visant à réduire son empreinte environnementale, Covéa Immobilier recherche pour ses immeubles en propriété une certification et/ou un label environnemental pour tout projet de construction. En 2021, ont été obtenus :

- la certification *BREEAM In Use Very Good* du bâtiment Zéphyr ;

- le renouvellement *BREEAM In Use* du site de Paris Saint-Lazare ;
- la certification *BREEAM in use* du Bâtiment de formation de Chartres.

À la fin 2021, pour le patrimoine Exploitation des sites centraux, ce sont plus de 62 840 m² (identique à 2020) qui ont été certifiés/labellisés « Travaux » et plus de 68 000 m² (65 770 m² en 2020) qui ont été certifiés et labellisés « Exploitation ».

4.3 Santé et sécurité des personnes

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

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

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

Dans le prolongement de 2020, l'année 2021 a aussi été impactée par la crise sanitaire. Le défi a été d'accompagner toutes les directions à la suite des évolutions des exigences sanitaires tout en restant à l'écoute des situations individuelles et collectives.

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

L'équipe de prévention et de santé au travail a maintenu ses plans d'action majeurs pour la gestion sanitaire de la crise et la gestion de la santé mentale des collaborateurs, comprenant notamment :

- la généralisation du télétravail pour les postes permettant une activité à distance lors des deux confinements. À fin octobre 2021, le Groupe a aménagé 291 (270 en 2020) postes de télétravail au domicile de collaborateurs dont l'état de santé le nécessitait ; en 2021, le taux de télétravailleurs, sur les salariés éligibles, est de 77,6 % (43,4 % en 2020) ;
- un dispositif de retour partiel sur site, lors du déconfinement en conformité avec les normes publiques ;
- des communications sur l'intranet (« Gardons le contact », foire aux questions,

animation de réseaux, e-letters, guides de bonnes pratiques et de consigne du télétravail en période de confinement, trucs et astuces, etc.) ;

- l'animation des plateformes de ressources managers (tutoriels de bonnes pratiques, astuces et ressources, e-learning en accès libre, etc.) ;
- un programme d'accompagnement et de soutien psychologique pour les managers et les collaborateurs en situation fragile (isolement, troubles psychologiques, personnes vulnérables, violences conjugales, etc.).

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

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

Covéa a également poursuivi le développement des connaissances en prévention des collaborateurs notamment via l'élaboration d'un *escape game* sur les addictions, ainsi que la mise à disposition d'un programme de e-learning sur les gestes secours.

Enfin, Covéa a poursuivi ses actions récurrentes de prévention et de santé : études sur l'absentéisme, accidents de travail et trajet, coordinations 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.

4.4 Droits humains

4.4.1 Risque de discrimination

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

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

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

Engagements auprès des collaborateurs et collaboratrices

Compte rendu des principales actions 2021 :

Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

- La signature, pour une période de trois ans (2021-2023), de l'accord Handicap a pour objectif l'intégration des personnes en situation de handicap de manière inclusive en contribuant à leur employabilité. Le Groupe a une ambition forte de recrutement de 150 collaborateurs en situation de handicap à fin 2023. Par ailleurs, un livret interactif a été mis à disposition des collaborateurs pour partager et expliquer les principaux axes de cet accord.
- Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 6,7 % en 2021.
- 49 collaborateurs en situation de handicap ont été recrutés (25 en 2020).
- 363 collaborateurs sont accompagnés par la Mission Handicap et le pôle santé au travail (366 en 2020).
- 489 postes ont été aménagés (577 en 2020).
- Nomination d'un référent pour la mise en place des projets d'accessibilité numérique et physique.

Prévention et lutte contre les discriminations

- Ajout d'un nouveau module « ayons les bons réflexes pour être inclusif » au sein du dispositif « la diversité pour faire la différence » en ligne depuis 2019 : 55% des collaborateurs ont poursuivi le e-learning en 2021.
- Poursuite du déploiement du module « Recruter sans discriminer » destiné à des chargés de recrutement » : 40 chargés de recrutement ont été formés.
- Création d'un nouveau module de formations « Communiquer de manière inclusive », à déployer sur trois ans et destiné aux professionnels de la communication.

Égalité entre les femmes et les hommes

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

Plusieurs actions marquantes :

- un objectif de féminisation des cadres à 57 %,
- l'augmentation de l'enveloppe destinée à la réduction des écarts de

- rémunération à 600 K€ sur la durée de l'accord,
 - l'indemnisation du congé paternité au-delà au régime légal, portée au niveau du salaire net sur toute la durée du congé paternité,
 - poursuite du déploiement du module de formation « Parcours et projet au féminin » dont les objectifs sont d'accompagner les femmes dans leurs projets professionnels et de développer leur leadership, avec 75 collaboratrices formées par an.
- Création du nouveau module de formation « Agir contre les violences sexistes et sexuelles », à déployer sur trois ans et destiné aux acteurs Ressources Humaines et partenaires sociaux.
 - En 2021, l'index de l'égalité professionnelle de Covéa a atteint 92 points sur 100, résultat stable par rapport à 2020 et 88 points sur 100, si on considère l'UES Covéa. Le taux de féminisation global de Covéa est stable, à 65,8 %.

Le réseau Cov&elles (réseau de femmes Covéa), animé par 40 ambassadrices en proximité dans les régions, mène les actions pour la promotion des carrières féminines et la mixité des métiers. La rencontre annuelle s'est déroulée en décembre, en distanciel, avec plus de 350 participant(e)s.

Insertion professionnelle des jeunes

Covéa s'engage à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, afin de renforcer et renouveler les compétences de l'entreprise et soutenir l'accès à la formation pour tous. Dans ce sens, 400 alternants ont été recrutés pour la rentrée 2021-2022 sur l'ensemble des secteurs d'activité du Groupe, soit le double de 2020.

D'ici 2022, Covéa a pour objectif d'atteindre 3 % de l'effectif total du Groupe en alternance, soit environ 600 nouveaux alternants. Pour mieux les soutenir, un dispositif complet a été mis en place dont une communauté dédiée à les accompagner et à les fédérer.

En reconnaissance de son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, Covéa a obtenu en 2021 la certification *Happy Trainees Alternance*, à l'issue d'une enquête menée auprès de l'ensemble des alternants qui a positionné le Groupe en 1^{er} parmi les entreprises faisant vivre les meilleures expériences à leurs alternants.

Engagement 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 2021 :

Partenaire de la Fondation des Femmes, après avoir soutenu, dès le début du confinement, l'urgence d'une protection contre les violences faites aux femmes (premier don de 500 000 € en 2020), Covéa soutient à présent deux nouveaux programmes.

Le premier consiste à aider les associations dans le montage de projets tels que la création de « Maisons des femmes » ou bien le développement de dispositifs d'écoute 7j/7, encore trop peu nombreux sur l'ensemble du territoire.

Le second vise à sensibiliser davantage tous les publics à la question des droits des femmes, grâce notamment à un observatoire et à une exposition itinérante qui a sillonné la France tout au long de l'année 2022.

Dans le cadre de ce partenariat, la Fondation des Femmes prend soin de mesurer l'impact de ses programmes en mettant en évidence le changement auquel Covéa contribue, notamment :

- 100 000 femmes bénéficiaires, 4,2 M€ reversés à plus de 574 projets associatifs ;
- 770 000 kits de première nécessité distribués ;
- 20 500 nuitées d'urgence financées ;
- plus de 10,1 millions de personnes touchées par les contenus sur Facebook.

Dans le cadre de son partenariat avec l'association Capital Filles, 85 marraines collaboratrices de Covéa se sont portées volontaires pour l'année scolaire 2020-2021, dans quatorze académies, pour accompagner dans leur parcours scolaire et professionnel des jeunes lycéennes issues des quartiers populaires et des territoires ruraux.

Partenaire de l'association « Nos Quartiers ont des Talents » (NQT) depuis 2015, le Groupe s'engage pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de quartiers ou de milieux défavorisés. Engagés à mettre leur expérience professionnelle et leur réseau au service de l'insertion professionnelle de leurs filleuls, en 2021, les parrains et marraines de Covéa se sont mobilisés pour répondre à la forte demande des jeunes. L'une d'entre eux a d'ailleurs été récompensée par NQT à l'occasion de l'événement national « Nos Mentors ont des talents ».

- 124 parrains et marraines Covéa ont accompagné 151 jeunes,
- 72% des jeunes accompagnés en 2021 ont trouvé un poste ou une formation à l'issue du parrainage,
- deux séances de speed-coaching ont été réalisées à distance, permettant à 37 jeunes de recevoir une aide ponctuelle dans leur recherche d'emploi.

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

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

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

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

Ainsi, en 2021, elle a contribué à 54 nouveaux projets pour un montant de 462 174 €. Depuis sa création en 1983, la Fondation MMA Solidarité a accompagné plus de 2 300 projets qui ont aidé plus de 22 000 personnes en situation de handicap.

4.4.2 Risque de non-respect des conditions de travail, de la liberté d'association et d'expression

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

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

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

Après un peu plus de deux ans et demi de fonctionnement au terme de l'année 2021, les instances représentatives du personnel au sein du groupe Covéa ont trouvé la pleine mesure de leur fonctionnement au cours de cet exercice. Ledit exercice a de nouveau donné lieu, plus précisément depuis juillet 2021, à l'organisation de réunions en présentiel entre les représentants de la Direction et les représentants du personnel.

Pour autant et afin de faciliter la participation de tous, la possibilité a été laissée à ceux qui le souhaitent, qu'il s'agisse des élus ou d'intervenants au titre de la Direction, d'assister aux réunions à distance.

Par ailleurs, si le dialogue social a moins porté sur la pandémie, il n'en est pas moins resté fourni, notamment en termes de négociation d'entreprise.

Ainsi Covéa a signé, entre autres, deux accords majeurs. Le premier, relatif à la GPEC, est destiné à accompagner les collaborateurs dans leurs projets professionnels. Le deuxième, portant sur le télétravail et le droit à la déconnexion, s'inscrit dans la continuité de l'accord triennal sur le même thème signé en 2018, tout en élargissant la possibilité du télétravail pour les collaborateurs du Groupe.

L'ensemble des réunions organisées avec les instances représentatives du personnel ont représenté pour le pôle Affaires sociales de Covéa 53 % de son activité totale annuelle (nombre de jours de réunions rapportés au nombre de jours ouvrés).

4.4.3 Risque de travail illégal et de non-respect du salaire minimal

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

En 2021, Covéa a poursuivi sa démarche de mise en œuvre des principes édictés par le Règlement général à la protection des données (RGPD), en s'appuyant sur une équipe de cinq personnes entièrement dédiée à la protection des données, et sur les relais nommés dans les principales directions métiers traitant des données à caractère personnel, avec notamment la prise en compte de la démarche *Privacy by design* dans ses différents projets et la réalisation des Analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD) nécessaires. Le Groupe a également mené les actions permettant la mise en conformité avec

la nouvelle réglementation sur les cookies et la mise en œuvre d'un consentement pour les traceurs le justifiant.

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

93 % des collaborateurs Covéa ont réalisé le module de formation « Mission RGPD » en 2021 (94 % en 2020). Des travaux ont été initiés en 2021 pour mettre en place un suivi régulier du taux de formation ce qui permettra de mettre en œuvre si besoin des actions de remédiation.

La politique de prévention du risque de cyberattaques de Covéa et de ses filiales permet d'assurer la continuité de nos activités essentielles inhérentes aux différents métiers et missions du Groupe. Une politique globale de sécurité des systèmes d'information a été élaborée en 2017 pour fixer les principes fondateurs à l'égard de la sécurité des systèmes d'information (SI). Il traduit les exigences de la Direction pour mettre en œuvre les moyens permettant de protéger de manière efficace les SI. Cette politique est sous la responsabilité du directeur de la Sécurité des systèmes d'information du Groupe.

Elle s'incarne notamment dans un programme de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs appelé CyberSafe. Celui-ci comprend :

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

32 % des collaborateurs Covéa ont réalisé au moins un module du parcours de formation sécurité des SI (SSI) (29 % en 2020).

4.4.5 Risque de défaut ou méconnaissance de la prise en charge

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

Compte rendu des principales actions 2021 :

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 Évaluation 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 2021 :

Le groupe Covéa élabore un dispositif de maîtrise des risques approprié à l'égard de ses tiers. En effet, multiples réglementations (Solvabilité 2, Lutte anti-corruption, Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT), Devoir de vigilance, RGPD, Sécurité informatique...) prévoient des obligations d'évaluation, de contractualisation et de contrôle de nos tiers. Tous les tiers de Covéa sont visés : fournisseurs, sous-traitants, clients, courtiers, partenaires financiers...

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

En 2021, une procédure de qualification et d'évaluation des tiers fournisseurs a fait l'objet de travaux importants et le dispositif de catégorisation des sous-traitants a été renforcé.

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

S'agissant des courtiers délégataires, dans le cadre des questionnaires « EDI Courtage », un outil d'évaluation a été mis en place afin de mesurer le niveau de conformité de ces derniers. Au titre de la mise à jour des questionnaires 2022, l'intégration d'une nouvelle thématique

consacrée au devoir de vigilance a été validée au travers d'une question relative à l'égalité professionnelle homme/femme. Cette thématique pourra être enrichie de nouvelles questions dans les prochaines versions des questionnaires.

4.5.2 Politique des achats

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

- l'intégration d'entreprises du secteur du travail protégé et adapté et/ou de travailleurs indépendants handicapés, dans les consultations et appels d'offre, à chaque fois que l'offre marché le permet ;
- la consultation de PME, quand cela peut répondre aux spécifications, pour soutenir le tissu économique ;
- l'inclusion dans les contrats d'une clause sur le devoir de vigilance, contribuant ainsi au respect des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes, ainsi que de l'environnement.

Covéa a mis en place et pilote des indicateurs pour suivre les effets de cette politique :

- nombre de fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté (STPA) consultés vs nombre de fournisseurs STPA retenus par les métiers ;
- nombre de fournisseurs PME consultés vs nombre de fournisseurs PME retenus par les métiers ;
- chiffre d'affaires (montant des commandes exprimé en €) réalisé auprès des fournisseurs STPA/PME.

Compte rendu des principales actions 2021 :

Covéa sensibilise ses collaborateurs aux achats responsables via des actions de communication réalisées tout au long de l'année. En 2021, par exemple, tous les acteurs du processus achats : acheteurs et directions métier, ont bénéficié de la campagne de communication « Série Achats Responsables » organisée autour des objectifs fixés par le Groupe sur cette thématique. À cette occasion, les actions menées autour du catalogue de fournitures de bureau, alliant produits éco-conçus et réduction de l'empreinte carbone ont été valorisées.

Covéa sensibilise également ses parties prenantes externes. Ainsi, les directions Engagement sociétal et Performance et stratégie achats ont organisé en 2021 une rencontre « Achats engagés : priorité handicap » à laquelle une cinquantaine d'entreprises de services numériques (ESN) et des directions métier ont participé. À cette occasion, la stratégie d'impact sociétal et les objectifs du Groupe en faveur de l'insertion et du maintien dans

l'emploi des personnes en situation de handicap ont été présentées. Une démarche collaborative est désormais engagée avec ces ESN pour atteindre les ambitions que nous nous sommes fixées en matière d'achats responsables.

4.5.3 Sensibilisation des fournisseurs

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.

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



GROUPE
D'ASSURANCE
MUTUALISTE
ENGAGÉ

SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE

régie par le Code des assurances

RCS Paris 450 527 916

86-90, rue Saint-Lazare - 75009 Paris

www.covea.eu

@groupecovea sur     