

# Déclaration de performance extra-financière 2023



Mutualiser nos forces,  
assurer l'avenir



<b>Éditorial</b>	<b>2</b>
<b>Périmètre de la déclaration de performance extra-financière</b>	<b>3</b>
<b>1. NOS INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS</b>	<b>4</b>
<b>2. NOTRE MODÈLE D’AFFAIRES</b>	<b>6</b>
<b>3. NOTRE IMPACT SOCIÉTAL : LA STRATÉGIE RSE DE COVÉA</b>	<b>8</b>
<b>4. NOTRE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ</b>	<b>9</b>
<b>5. NOS PRINCIPAUX RISQUES SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX</b>	<b>10</b>
<hr/>	
<b>6. PREUVE EN EST : NOS ACTIONS CONCRÈTES</b>	<b>12</b>
<b>6.1 Entreprise responsable</b>	<b>13</b>
6.1.1 Réduire l’empreinte environnementale de notre activité	14
6.1.2 Promouvoir l’égalité des chances pour une société plus inclusive	17
6.1.3 Donner accès au savoir et le transmettre au plus grand nombre	19
6.1.4 Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires	20
6.1.5 Garantir la sécurité des données et des systèmes d’information	23
<b>6.2 Employeur responsable</b>	<b>24</b>
6.2.1 Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés	25
6.2.2 Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents	27
6.2.3 Promouvoir la diversité et l’égalité des chances	28
6.2.4 Maintenir la qualité du dialogue social	31
6.2.5 Soutenir l’engagement sociétal de nos salariés	32
<b>6.3 Assureur responsable</b>	<b>33</b>
6.3.1 Adapter nos offres et nos services aux enjeux sociétaux et environnementaux	34
6.3.2 Promouvoir la réparation durable et limiter l’empreinte environnementale des sinistres	36
6.3.3 Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention	38
6.3.4 Créer une expérience client qui accompagne autant qu’elle assure	40
<b>6.4 Réassureur responsable</b>	<b>42</b>
<b>6.5 Investisseur responsable</b>	<b>45</b>
6.5.1 Intégrer les critères ESG à la stratégie d’investissement	46
6.5.2 Investir dans des placements immobiliers responsables	48
<hr/>	
<b>7. TAXONOMIE EUROPÉENNE</b>	<b>50</b>
<b>7.1 Part des investissements 2023 éligibles et alignés à la taxonomie</b>	<b>51</b>
<b>7.2 Part des primes d’assurance non-vie émises en 2023 éligibles et alignées à la taxonomie</b>	<b>52</b>



**THIERRY DEREZ**  
Directeur général

## Éditorial

**Depuis quelques années, les enjeux de durabilité ne cessent de prendre de l'importance**, et à un rythme que personne n'avait réellement anticipé. Aujourd'hui, ils sont devenus une urgence pour toutes les entreprises.

**La prise de conscience générale du dérèglement du climat**, portée par les différents accords internationaux sur le sujet, a été renforcée, ces dernières années, par la multiplication des événements climatiques extrêmes.

**À cela s'ajoute un mouvement de fond chez les consommateurs**, qui estiment que l'engagement des marques sur cette question est un devoir. Pour eux, cet engagement doit être concret et prouvable, faisant ainsi entrer les marques dans l'ère de la preuve opposable.

**Enfin, la réglementation CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*)**, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, va obliger toutes les grandes entreprises à publier un rapport de durabilité beaucoup plus exigeant que par le passé. Le sens de ces nouvelles règles est que, désormais, chaque entreprise doit prendre sa part en fonction de sa sphère d'influence et éviter toute forme d'insincérité.

**Pour Covéa, acteur mutualiste et engagé, cet enjeu est majeur pour les années à venir.** Nous avons fait le choix d'une stratégie de transition vers un modèle de croissance plus durable en agissant sur trois grands domaines :

- nos activités propres (trajectoire bas carbone avec un objectif de -3 % par an, consommation d'énergie, mobilité, égalité femmes-hommes, handicap et autres diversités, qualité de vie au travail et gouvernance);
- notre métier d'assureur (produits d'assurance, politique de souscription, réparation durable...);
- notre stratégie d'investissement (politique d'exclusion des énergies fossiles, dialogue actionnarial, pédagogie de la finance durable).

**Cette déclaration de performance extra-financière (DPEF) est donc la dernière que nous publions.**

Comme d'habitude, elle relate les nombreuses actions du Groupe ou de ses marques, autant de preuves de notre engagement sociétal en faveur de nos différentes parties prenantes.

## Périmètre de la déclaration de performance extra-financière

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

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

En tant que SGAM, Covéa n'est pas assujettie à l'obligation de publication d'une déclaration de performance extra-financière. Seules cinq entités du Groupe publient une DPEF réglementaire : MAAF Assurances SA, MMA IARD, GMF Assurances, Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance.

La présente déclaration a donc été réalisée volontairement sur le périmètre France de l'unité économique et sociale (UES) de Covéa, ainsi que sur le périmètre PartnerRe (chapitre 6.4).



# Nos indicateurs extra-financiers

## Indicateurs Groupe

Social	Environnement
<p><b>24 000</b> COLLABORATEURS DONT <b>21 000</b> EN FRANCE</p> <p><b>63 %</b> FEMMES</p> <p><b>37 %</b> HOMMES</p> <p><b>53 %</b> TAUX DE FÉMINISATION DES CADRES</p>	<p><b>BILAN CARBONE <sup>(1)</sup></b> Scopes 1, 2 et 3 (périmètre exploitation)</p> <p><b>59,4</b> kteqCO<sub>2</sub></p> <p><b>RÉPARTITION PAR SCOPE</b></p> <p><b>5 %</b> Scope 1 <sup>(2)</sup> <b>7 %</b> Scope 2 <sup>(2)</sup> <b>88 %</b> Scope 3 <sup>(3)</sup></p>

(1) Périmètre de comptabilisation : UES Covéa, PartnerRe, Covéa Insurance.

(2) Émissions liées à la consommation d'énergie de nos sites d'exploitation.

(3) Émissions liées aux déplacements de collaborateurs, à l'achat de fournitures, à la maintenance de nos sites d'exploitation, etc.

# Indicateurs UES<sup>(1)</sup> Covéa

Indicateurs sociaux

21 000

COLLABORATEURS

97 % EN CDI

3 % EN CDD

768 ALTERNANTS

1 290

COLLABORATEURS  
EN SITUATION  
DE HANDICAP

43,6 ans

ÂGE MOYEN

14,9 ANS

ANCIENNETÉ  
MOYENNE

54,8 %

DE FEMMES PARMI  
LES CADRES

1 716

RECRUTEMENTS EN CDI

1 096

MOBILITÉS INTERNES

8 %

TAUX DE TURNOVER

95 %

ACCÈS À LA FORMATION

21 HEURES

DE FORMATION SUIVIES  
PAR COLLABORATEUR

Indicateurs environnementaux

TRAJECTOIRE CARBONE

(périmètre exploitation) en teqCO<sub>2</sub> <sup>(2)</sup>

	2019 <sup>(3)</sup>	2023	Variation 2019/2023
Scope 1	5 205	2 811	-46,0 %
Scope 2	5 224	3 600	-31,1 %
Scope 3	59 373	49 626	-16,4 %
Total	69 802	56 037	-19,7 %

POSTES  
D'ÉMISSIONS

52,9 %

Déplacements  
de collaborateurs

27,7 %

Immobilisations

10,7 %

Énergie

6,3 %

Matériaux entrants

0,7 %

Fluides frigorigènes

1,3 %

Fret

0,4 %

Déchets

17,6 %

DE DOSSIERS DE  
RÉPARATION AUTOMOBILE  
TRAITÉS EN 2023  
ONT INTÉGRÉ  
AU MOINS UNE PIÈCE  
DE RÉEMPLOI

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

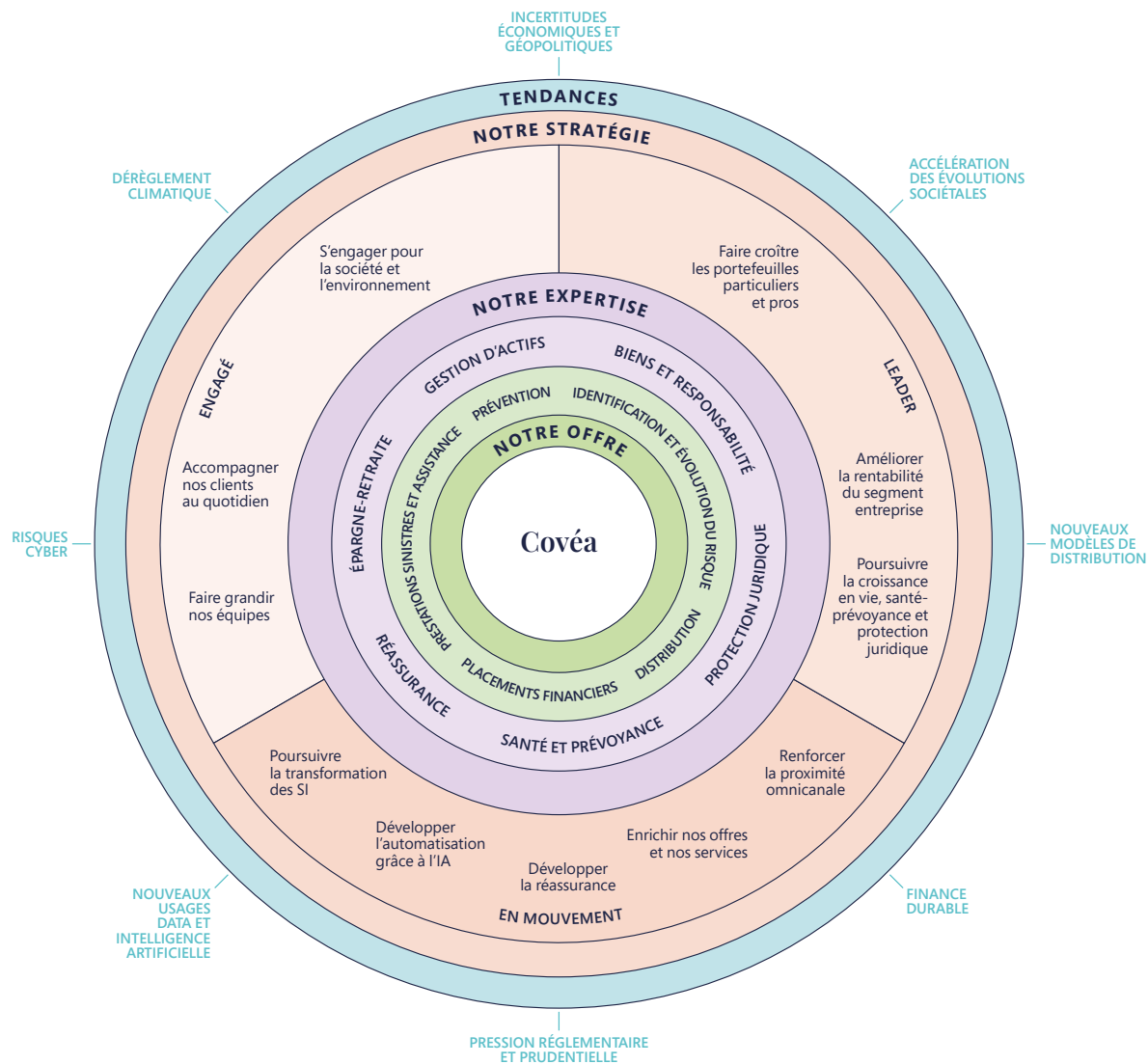
(2) Tonne équivalent CO<sub>2</sub>.

(3) 2019 : année de référence de notre trajectoire carbone.



## Notre modèle d'affaires

En France, le Groupe s'appuie principalement sur ses trois marques (MAAF, MMA et GMF) pour proposer des produits d'assurance sur le marché des particuliers, des agents du service public, des professionnels et des entreprises. Covéa intervient ainsi dans les domaines des assurances de biens et de responsabilité, de la santé et de la prévoyance, de l'épargne et de la retraite. Depuis 2022, avec l'acquisition de PartnerRe, le Groupe a également renforcé son activité d'acceptations de réassurance à l'international.



## Nos ressources

### Une assise financière solide

- **26,8 Mds€** de primes acquises brutes
- **108 Mds€** de placements financiers<sup>(1)</sup> (valeur nette comptable)
- **18,8 Mds€** de fonds propres
- **200 %** de ratio de solvabilité

### Des femmes et des hommes engagés<sup>(2)</sup>

- **21 000** salariés en France
- **54,8 %** de femmes cadres
- **6,74 %** de taux d'emploi de personnes en situation de handicap
- **768** alternants
- **1 716** recrutements en CDI
- Réseaux des engagés avec la mission handicap, ambassadeurs RSE et ambassadrices Cov&elles

### Des expertises multiples

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

### Une présence sur les territoires<sup>(2)</sup>

- **2 400** points de vente MAAF, MMA et GMF
- Réseaux de distribution : salariés, agents généraux et courtiers
- **100 %** des centres de relation client implantés en France
- **100 %** des expertises assurantielles localisées en France avec un fort ancrage régional

## Notre valeur partagée

# 1480 M€

DE RÉSULTAT NET (PART DU GROUPE)

### Salariés<sup>(2)</sup>

- **95,0 %** de taux d'accès à la formation
- Index égalité femmes-hommes **92/100**
- **1 096** collaborateurs ont évolué ou changé de fonction en 2023

### Clients et sociétaires<sup>(2)</sup>

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

### Société<sup>(2)</sup>

- **52** dialogues actionnariaux réalisés auprès de 50 entreprises différentes, soit 8,4 % des émetteurs privés en portefeuille (en nombre)

- **5 M€** versés pour des actions de mécénat et de partenariats d'intérêt général
- **80,24 %** de PME, TPE ou microentreprises parmi nos fournisseurs

### Environnement

- Réduction de **20 %** des émissions de gaz à effet de serre (périmètre exploitation) par rapport à 2019 (année de référence de la trajectoire carbone) en accord avec l'engagement pris par Covéa<sup>(2)</sup>
- **59 %** du patrimoine tertiaire a déjà fait l'objet d'une certification environnementale<sup>(2)</sup>
- **98,5 %** des encours gérés ont fait l'objet d'une analyse ESG<sup>(2)</sup>
- **7,5 Mds€** d'investissements à finalité environnementale, sociale ou durable<sup>(5)</sup>

(1) Placements (y compris immobilier d'exploitation et placements représentant les contrats en unités de compte) détenus par l'ensemble des entités du Groupe, hors comptes bancaires et titres mis en équivalence.

(2) Périmètre assurance France hors APGIS, SMI et Le Finistère (sauf pour le nombre de salariés).

(3) Y compris Le Finistère.

(4) Y compris APGIS et SMI.

(5) En valeur de marché.





# Notre impact sociétal : la stratégie RSE de Covéa

Assureur de premier plan, dans la continuité de son métier qui est de protéger, Covéa se veut acteur de la transition sociétale et environnementale et cherche à construire un modèle de croissance durable, qui bénéficie à ses clients, à ses collaborateurs et, au-delà, à la société au sens large. Élaborée en 2020, notre stratégie d'engagement sociétal s'intitule « Notre impact sociétal » (NIS). Elle vise à créer un impact sociétal fort et concret, matérialisé par une exigence et un discours de preuves, sous le sigle #PreuveEnEst.

## NOTRE AMBITION : ACCOMPAGNER CHACUN VERS UN MONDE DE CROISSANCE DURABLE

En ce sens, le Groupe développe ses responsabilités sociales sur chacune de ses sphères d'activité et d'influence : d'entreprise, d'employeur, d'assureur et d'investisseur. Pour aller plus loin, il a décidé d'étendre son action au-delà de son périmètre naturel de responsabilités, en se concentrant sur cinq champs où son action est légitime et son potentiel d'impact fort.

### L'ENVIRONNEMENT

Covéa contribue à accélérer la transition vers un modèle de société plus durable, en réduisant son empreinte environnementale, en favorisant l'investissement responsable et en sensibilisant ses clients et sociétaires.

### LA PRÉVENTION DES RISQUES

Elle fait partie intégrante du métier d'assureur. C'est un savoir-faire dont Covéa, assureur responsable, veut faire profiter ses clients et aussi l'ensemble de la société.

### L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Covéa veut promouvoir une société plus inclusive, en menant des actions en faveur de la parité et de l'employabilité, en luttant contre toute forme de discrimination.

### LES SAVOIRS

L'accès du plus grand nombre aux savoirs est complémentaire de l'enjeu d'égalité des chances. Le Groupe et ses marques développent des partenariats à vocation éducative et culturelle.

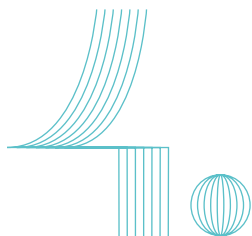
### LES TERRITOIRES ET LA PROXIMITÉ

Nous voulons encourager le dynamisme économique local pour concourir à réduire les fractures géographiques.

Au cœur de son plan stratégique « Covéa 2024 – Grandir ensemble », le Groupe a intégré ses ambitions en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, de soutien au droit des femmes et de développement de sa trajectoire bas carbone, ainsi que la création de la Fondation d'entreprise Covéa.

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

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



# Notre gouvernance en matière de durabilité

Compte tenu des enjeux croissants en matière de durabilité et de transition environnementale, le Groupe a renforcé son cadre de gouvernance dans ce domaine.

En 2023, les administrateurs ont suivi une formation sur les enjeux stratégiques et réglementaires liés à la durabilité.

Par ailleurs, un nouveau **Comité Sponsors Durabilité**, composé de membres du Comité de Direction Groupe et du Comité Exécutif Assurances France, se réunit désormais à fréquence bimestrielle. Ce comité fixe les orientations du Groupe en matière d'environnement et d'impact sociétal, arbitre les actions et moyens proposés, valide les rapports extra-financiers et suit l'avancement des projets d'impact sociétal du Groupe ainsi que l'atteinte des objectifs stratégiques en matière de durabilité.

Le Comité Sponsors Durabilité s'appuie opérationnellement sur deux instances complémentaires.

- **Le Comité RSE/Engagement sociétal**, placé sous la responsabilité du Directeur de l'Engagement sociétal, a pour mission de promouvoir et de soutenir la politique d'engagement sociétal de Covéa. Trois fois par an, il mobilise les représentants « durabilité » de l'ensemble des directions du Groupe afin de partager les principales avancées et de diffuser les meilleures pratiques.
- **Le Comité Directeur Durabilité**, placé sous la responsabilité du Directeur de la Communication extra-financière et Durabilité, vise à engager les directions dans le renforcement de notre dispositif de pilotage et de reporting extra-financier et à sensibiliser les directions aux nouvelles exigences réglementaires en matière de durabilité.

Les enjeux de transition, de performance financière et de performance durable sont étroitement liés. C'est pourquoi les équipes en charge de l'animation de notre stratégie d'engagement sociétal et celles en charge de la communication extra-financière ont été regroupées au sein de la Direction générale Finances, dans la **Direction Durabilité et Transformation Finance**.

Cette direction coordonne les questions de durabilité au sein du Groupe et remplit les missions suivantes :

- proposer, animer et suivre les engagements sociétaux et environnementaux de Covéa ;
- accompagner les entités du Groupe dans leurs projets de durabilité ;
- sensibiliser les collaborateurs de Covéa aux enjeux sociétaux et environnementaux, afin de favoriser les changements de comportements ;
- renforcer le pilotage de notre performance durable et s'assurer du respect des publications réglementaires en matière de durabilité ;
- coordonner la communication extra-financière du Groupe.

Depuis 2022, la Direction de la Communication extra-financière et Durabilité pilote un vaste **programme « Durabilité »** dont l'un des objectifs est de préparer le futur rapport de durabilité Covéa à produire sur l'exercice 2024, conformément aux nouvelles normes de durabilité européennes. En 2023, le programme a initié une démarche d'identification des impacts, risques et opportunités de durabilité au niveau du Groupe.



# Nos principaux risques sociaux et environnementaux

Covéa a identifié six principaux risques sociaux et environnementaux liés à son modèle d'affaires et à celui de ses filiales principales, en s'appuyant sur les référentiels de France Assureurs. Ces risques sont corrélés aux enjeux RSE du Groupe, définis au moyen d'une analyse de matérialité, et aux cartographies des risques internes. Cette cartographie sera mise à jour en 2024 dans le cadre de l'analyse de double matérialité initiée courant 2023.



## Risque de dégradation du climat social

La dégradation du climat social peut avoir plusieurs causes : l'absence ou les mauvaises conditions d'exercice du dialogue social, la non-prise en compte de la santé des collaborateurs et de leur qualité de vie au travail,

l'absence de mesures pour garantir l'employabilité et la non-prise en compte de la diversité. La dégradation du climat social peut conduire à une baisse de la motivation des collaborateurs, à des difficultés à retenir les talents, à une baisse de la performance et à une dévaluation de l'image du Groupe.



## Risque cyber

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

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



## Risque de réputation

L'éthique des affaires et la gouvernance responsable sont des enjeux RSE clés pour Covéa. La lutte contre le risque de corruption et celle contre les risques sociaux et environnementaux liés au recours aux sous-traitants et fournisseurs correspondent à des obligations réglementaires. Leur non-respect fait courir un risque

de sanction administrative ou judiciaire et peut entacher la réputation de Covéa à l'égard de ses parties prenantes internes et externes (collaborateurs et leurs représentants, clients, fournisseurs et sous-traitants, partenaires commerciaux, organismes de contrôle, organismes professionnels). La réputation du Groupe passe également par sa responsabilité vis-à-vis de son impact sur les territoires.

Compte tenu de la nature de nos activités, les thématiques suivantes ne constituent pas un risque pour les filiales du groupe Covéa, à savoir : la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives, et la mesure des émissions liées aux activités de transport amont et aval, ainsi que les plans d'action visant à réduire ces émissions.



### Risque technique et commercial

Plusieurs facteurs pourraient entraîner une baisse de l'attractivité du Groupe : des offres et des services inadaptés aux besoins des clients (notamment ceux liés aux

conséquences du changement climatique et aux évolutions sociétales), la mauvaise compréhension des contrats et des garanties ou le défaut dans l'exercice du devoir de conseil tout au long de la relation (souscription, prévention, sinistre).



### Risque ESG lié aux investissements

Une maîtrise insuffisante des impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les investissements engendre des risques pour Covéa et ses parties prenantes : risque de réputation, financier ou réglementaire.

La performance des investissements peut s'en trouver affectée. La *soft law* (juridicité discutée) et les réglementations se renforcent, appelant les investisseurs à accroître leur transparence sur la prise en compte des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance dans leurs processus d'investissement.



### Risque environnemental lié à notre activité

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

salariés pour se rendre sur leur lieu de travail ou pour assurer leurs missions. Le métier d'assureur consiste à anticiper le risque et à gérer ses activités sur le long terme. Covéa et ses filiales exercent leurs activités en prenant en compte l'impact du changement climatique. Le Groupe offre à l'ensemble de ses clients, particuliers, professionnels et entreprises, des garanties adaptées au changement climatique et aux évolutions sociétales majeures. Covéa déploie les politiques et suit la performance de ses plans d'action pour atténuer ou faire disparaître ces risques.





## Preuve en est : nos actions concrètes

La démarche d'engagement sociétal du Groupe, « Accompagner chacun vers un monde de croissance durable », irrigue pleinement nos réalisations en tant qu'entreprise, employeur, assureur et investisseur responsable.



## 6.1 Entreprise responsable

6.1.1	Réduire l'empreinte environnementale de notre activité	14
6.1.2	Promouvoir l'égalité des chances pour une société plus inclusive	17
6.1.3	Donner accès au savoir et le transmettre au plus grand nombre	19
6.1.4	Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires	20
6.1.5	Garantir la sécurité des données et des systèmes d'information	23

## 6.1.1

# Réduire l'empreinte environnementale de notre activité

### INDICATEUR CLÉ CONSOMMATION D'ÉNERGIE

# 10,50 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>

ÉMISSIONS DE GAZ  
À EFFET DE SERRE  
LIÉES À L'ÉNERGIE/M<sup>2</sup> COVÉA

(13,18 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> en 2022,  
soit une baisse de 20,3 %  
grâce à la mise en place d'un plan  
de sobriété énergétique)

La tonne équivalent CO<sub>2</sub> est calculée en multipliant les kWh d'énergie consommés par le facteur d'émissions de chaque type d'énergie. Les facteurs d'émissions de gaz à effet de serre sont issus de la base carbone suivant la dernière version en vigueur. Les énergies utilisées sont l'électricité, le gaz, le fioul, le réseau de chaleur de Paris (CPCU) et le réseau de froid de Paris (Climespace), et le réseau de chaleur de Nantes et de Levallois (LEM). La donnée énergie correspond aux factures régularisées par Covéa Immobilier sur une année glissante du 1<sup>er</sup> décembre N-1 au 30 novembre N. Les surfaces prises en compte dans le calcul de la surface utile brute (SUB) sont les mètres carrés de bureaux (hors surfaces de parking). La SUB est la surface plancher à l'intérieur des murs, hors trémies d'escaliers, trémies d'ascenseur, gaines techniques, terrasses, balcons et toitures-terrasses.

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

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

**Objectif 2022-2024 : réduire les émissions directes du Groupe de 3 % par an (périmètre d'exploitation UES).**

Cet objectif représente un enjeu stratégique pour Covéa, puisqu'il est inscrit dans le plan « Covéa 2024 – Grandir ensemble » et intégré dans l'accord d'intéressement des collaborateurs de l'UES et des cadres dirigeants France.

### DÉPLACEMENTS DES COLLABORATEURS

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

**Cela s'est traduit par plusieurs mesures :**

- l'augmentation significative de la part des **véhicules à faibles émissions** dans notre flotte de location longue durée;
- un travail conjoint avec nos prestataires fret afin de limiter les rotations et/ou de les effectuer avec des véhicules moins émissifs;
- une incitation des collaborateurs à utiliser des modes de transport plus respectueux de l'environnement grâce à un **Forfait mobilités durables** qui finance une large gamme de transports éligibles (collectifs ou individuels);
- la mise en place de services de transports collectifs desservant nos sites du Mans et de Niort;
- la mise en place, début 2023, d'une **plateforme de covoiturage** à destination des collaborateurs,

afin de favoriser ce mode de transport pour les trajets domicile-travail;

- enfin, un plan pluriannuel de développement d'infrastructures favorisant l'accueil d'équipements de mobilité douce (vélos, trottinettes, voitures électriques ou hybrides, covoiturage...).

### CONSOMMATION D'ÉNERGIE

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

- le projet Éco Énergie Tertiaire, structuré et lancé au sein des pôles Exploitation Le Mans, Niort et Paris, en vue **d'atteindre les objectifs de réduction de 40 % d'ici à 2030**;
  - à court terme, le plan de sobriété énergétique lancé en septembre 2022 et reconduit sur les années 2023-2024, qui vise une baisse de 10 % de la consommation énergétique d'ici à 2024 grâce à trois leviers majeurs :
    - température de chauffage maximale à 19 °C et climatisation déclenchée à partir de 26 °C;
    - engagement de réduire les éclairages des agences et de dresser un plan de réduction de l'éclairage des espaces et signalétiques extérieurs sur les sites centraux;
    - une campagne d'écogestes auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.
- Ainsi, pendant l'hiver 2022 et l'été 2023, une économie de 21 % a été réalisée sur nos sites centraux en un an, comparé à 2019 (année de référence), à données constantes.**
- Enfin, un système de cool roofing a été mis en place sur le toit du data center de Saran dans le cadre de travaux de réfection de l'étanchéité.

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



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

Concernant le patrimoine d'exploitation de Covéa Immobilier, ce sont plus de 69 500 m<sup>2</sup> qui sont certifiés ou labellisés BREEAM « Travaux », et plus de 76 000 m<sup>2</sup> qui ont été certifiés et labellisés BREEAM « Exploitation ».

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

- Sur le site de Niort, l'objectif est de produire 10 % de la consommation électrique à l'aide de 3 000 panneaux photovoltaïques (soit 5 177 m<sup>2</sup>).
- Sur le site de Chartres (MMA), un parc d'ombrières photovoltaïques a été construit et produira 22 % de la consommation du site (3 780 m<sup>2</sup>, 2 160 panneaux).
- Et de nouveaux projets de parcs de panneaux photovoltaïques sont à l'étude sur d'autres sites, avec une mise en place à l'horizon 2024 : Niort Trident, Saran, Strasbourg et Le Mans Californie.

## BIODIVERSITÉ

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

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



**10 %  
DE RÉEMPLOI  
DE MATÉRIAUX**

C'est l'objectif minimal fixé pour l'ensemble des chantiers menés en 2023-2024

**3 000  
PANNEAUX  
PHOTOVOLTAÏQUES INSTALLÉS**

(soit 5 177 m<sup>2</sup>) pour produire 10 % de la consommation électrique du site de Niort

**2 160  
OMBRIÈRES  
PHOTOVOLTAÏQUES INSTALLÉES**

(soit 3 780 m<sup>2</sup>) pour produire 22 % de la consommation électrique du site de Chartres (MMA)

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

## GESTION DE L'EAU

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

## ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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

Sur l'ensemble des chantiers menés en 2023-2024, un objectif minimal de réemploi est fixé à 10 %.



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

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

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

## RESTAURATION D'ENTREPRISE

**Sur le volet restauration, Covéa Immobilier est engagé en faveur de la décarbonation des repas** : un suivi mensuel de l'évolution de la consommation de plats végétariens dans nos restaurants est effectué, avec l'obligation pour le prestataire de proposer au moins deux plats végétariens « travaillés » par semaine dans tous nos restaurants. Fruit de ces efforts, le label « Assiettes végétales », qui vient récompenser l'introduction et le développement d'une offre végétale dans la restauration collective, a été obtenu sur trois sites : Tivoli, Strasbourg et Levallois.



## GESTION DES DÉCHETS

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

## 6.1.2

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

**5 M€**  
**DE DOTATION**  
**À LA FONDATION COVÉA**  
pour soutenir  
des mécénats et partenariats  
d'intérêt général en 2023

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

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

**En 2023, Covéa a doté sa fondation de 5 millions d'euros pour soutenir des mécénats et partenariats d'intérêt général.**

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

Avec pour finalité l'inclusion sociale et humaine, la Fondation Covéa donne des moyens d'agir aux associations et fondations qui se mobilisent en faveur de trois causes :

1. les **droits des femmes**, afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes, mais aussi de lutter contre toutes formes de violences faites aux femmes ;
2. l'**inclusion**, pour soutenir les personnes en situation de handicap, mais aussi accompagner les personnes victimes de discrimination sociale ou en situation de vulnérabilité ;
3. les **savoirs**, en vue de favoriser la diffusion de la connaissance et de la culture et d'en faciliter l'accès à ceux qui en sont éloignés, mais aussi de soutenir des programmes de recherche, d'information et de sensibilisation au service de l'inclusion.

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

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

La Fondation Covéa soutient la **Fondation des Femmes**, la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. **En 2023, un don de 400 000 euros a permis de financer deux programmes.**

- Le premier consiste à aider les associations dans le montage de projets tels que la création de « Maisons des Femmes » ou bien le développement de dispositifs d'écoute 7 jours sur 7.
- Le second vise à sensibiliser davantage tous les publics, grâce, notamment, à la mise en place de deux observatoires dont les travaux et études permettent de mieux comprendre les inégalités entre femmes et hommes, leur source et leurs effets, ainsi que le ressenti des Françaises et des Français à ce sujet.

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

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

#### MIEUX ACCOMPAGNER LE HANDICAP

En 2022, Covéa a signé un partenariat avec **My Human Kit**, une association dont l'objet est de fabriquer des aides techniques par, avec et pour les personnes concernées par le handicap.

**1358**  
**COLLABORATEURS**  
 ont suivi des animations FFH  
 sur 8 grands sites du Groupe

**6**  
**ATHLÈTES  
 HANDISPORT**  
 sont en contrat d'image  
 avec Covéa en 2023



La Fondation Covéa apporte son soutien en participant au fonctionnement et au développement du projet associatif ainsi qu'à l'animation des lieux et des espaces de rencontre et de fabrication. La Fondation contribue à la promotion de ce modèle en France et à l'international en animant le premier réseau de fablabs<sup>(1)</sup> dédiés à la fabrication d'aides techniques (les « Humanlabs »), en participant à la mise en place de prototypes partagés en open source et en contribuant aux rencontres internationales des Humanlabs, les Fabrikarium, associant des collaborateurs du groupe Covéa.

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

- 1358 collaborateurs ont suivi des animations FFH sur huit grands sites du Groupe (Ermont, Montparnasse, Niort, Tivoli, Saran, Levallois, Le Mans et Tours).
- En 2023, Covéa compte six athlètes handisport en contrat d'image.

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

Dans le cadre de son engagement sociétal auprès des jeunes, Covéa a signé **plusieurs partenariats avec des écoles** : l'université Paris-Dauphine, l'EFREI, Le Mans Université, Excelia, le Cned, la Web School Factory...

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

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

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

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

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

### 6.1.3

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

### Covéa et ses marques sont partenaires de projets culturels, intellectuels ou éducatifs.

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

### SOUTIEN AU FESTIVAL ATMOSPHÈRES

En 2023, la Fondation Covéa a renouvelé, pour la sixième année consécutive, son partenariat de mécénat avec le Festival Atmosphères, qui allie cinéma, culture et science pour mobiliser le public en faveur du développement durable. L'engagement du Groupe s'illustre à travers des actions de sensibilisation de ses collaborateurs et son soutien au festival.

### MÉCÉNAT AUPRÈS DU PALAIS ROYAL

**Par son partenariat avec le Palais royal, la Fondation Covéa soutient la diffusion de la culture à ceux qui n'y ont pas accès.**

Grâce à ce mécénat noué en 2023, le Palais royal développe de nombreuses actions culturelles et pédagogiques pour promouvoir la place de la musique classique auprès de populations culturellement défavorisées ou vivant dans des zones rurales isolées.

### SOUTIEN À LA CHAIRE « AVENIR COMMUN DURABLE » DU COLLÈGE DE FRANCE

L'analyse et la prévention des risques, notamment climatiques, sont au cœur du métier d'assureur. Elles reposent sur des connaissances et des expertises croisées permettant une meilleure anticipation des risques et de leurs conséquences. En apportant son soutien au programme « Avenir commun durable » porté par le Collège de France, la Fondation Covéa s'investit dans la recherche sur les questions environnementales et favorise le partage et la diffusion des savoirs.

**Cette action de mécénat se traduit concrètement par le soutien à la chaire « Avenir commun durable », dont l'enseignement est gratuit et ouvert à tous.**

### SOUTIEN À LA RECHERCHE BIOMÉDICALE

Depuis 2018, Covéa et désormais la Fondation Covéa accompagnent les chercheurs du centre de recherche biomédicale Clinatec, favorisant ainsi la conduite de programmes de recherche sur le long terme. En partenariat avec le CEA, le CHU de Grenoble, l'Inserm et l'université Grenoble-Alpes, pas moins de 90 cliniciens, chercheurs, biologistes, experts en micro-nanotechnologies et en électronique contribuent à la mise en œuvre d'un nouveau modèle de recherche biomédicale. **La Fondation Covéa soutient plus particulièrement le programme Covéa NeuroTec**, un projet innovant, destiné à ralentir, grâce à la lumière infrarouge, l'évolution et/ou les effets de la maladie d'Alzheimer.



## 6.1.4

### Promouvoir la RSE dans la pratique des affaires

**+ 74,6 %**  
ÉVOLUTION 2022/2023  
DES ACTIVITÉS  
« ACHATS »  
avec le secteur STPA

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

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

#### ACHATS RESPONSABLES

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

Concrètement, cette politique repose sur :

- **un dispositif de pilotage global des tiers fournisseurs** pour garantir une « vision 360° » unique en matière de risque fournisseur. Une dizaine de risques est concernée : éthique des affaires (lutte anticorruption, devoir de vigilance), RGPD, santé financière, dépendance économique...;
- **un dispositif digital de qualification des risques** pour définir et déclencher les dispositifs d'évaluation appropriés;
- **un dispositif d'évaluation des tiers fiable** et piloté via l'envoi de questionnaires d'évaluation, avec notamment une évaluation RSE, transmise à 100 % des tiers consultés dans le cadre des appels d'offres, qui compte pour 20 % de la note globale attribuée au fournisseur;
- **un e-learning dédié aux achats**, notamment sur nos pratiques d'achats responsables;
- **la consultation de PME**, quand cela peut répondre aux spécifications, pour soutenir le tissu économique.

Par ailleurs, Covéa intègre dans les consultations et appels d'offres, à chaque fois que l'offre du marché

le permet, des entreprises du secteur du travail protégé et adapté (STPA) et/ou des travailleurs indépendants handicapés. **Dans ce domaine, Covéa a mis en place, en 2023, un contrat de « co-traitance » d'envergure.** Ce contrat a fait l'objet d'une action de communication et de sensibilisation auprès des différents acteurs afin de promouvoir la collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté.

#### DEVOIR DE VIGILANCE

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

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

#### ÉTHIQUE DES AFFAIRES

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

Elle a vocation à guider les collaborateurs au sujet des comportements attendus et des comportements à éviter ou à proscrire sur des thématiques relevant notamment de la responsabilité sociétale et environnementale, de la protection de la clientèle, de l'éthique des affaires et de la protection des actifs du Groupe. Elle rappelle l'existence du dispositif d'alerte interne, qui permet de signaler des infractions ou des manquements et contribue ainsi à développer une culture de l'intégrité.

## DISPOSITIF D'ALERTE

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

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

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

Le groupe Covéa a mis en œuvre tous les moyens pour recueillir et traiter en toute confidentialité les informations transmises dans ce cadre. Il veille tout particulièrement à assurer la protection des lanceurs d'alerte et la confidentialité de leur identité. Le dispositif d'alerte a été actionné huit fois en 2023.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Conformément aux exigences de la loi Sapin 2, Covéa déploie un programme de prévention et de détection de la corruption qui repose notamment sur un code de conduite anticorruption ainsi qu'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les manquements à ce code, sur un programme de formation spécifique destiné aux collaborateurs exposés au risque de corruption, des mesures d'évaluation et de contrôle du bon fonctionnement du dispositif anticorruption ainsi qu'un dispositif d'alerte interne, permettant de signaler au référent alertes du Groupe toute situation contraire au code de conduite anticorruption.

## LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

**Le groupe Covéa est pleinement sensibilisé aux enjeux de la réglementation sur la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT), ainsi qu'à ceux du gel des avoirs.**

Le cadre réglementaire associé évolue régulièrement et démontre la préoccupation toujours croissante des autorités compétentes en la matière. La **politique de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et de gel des avoirs** de Covéa a pour objet de formaliser et de décrire le dispositif général de LCB-FT et de gel des avoirs applicable dans chacune des sociétés du Groupe. Elle doit permettre la convergence des procédures de ces sociétés, tout en prenant en compte les particularités liées à des organisations différentes ou à des réseaux de distribution distincts, et de capitaliser sur les meilleures pratiques.



**Covéa applique un principe de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence.**

Les procédures spécifiques en place au sein du Groupe couvrent les attendus réglementaires et la vigilance permanente exercée en matière de LCB-FT et de gel des avoirs. Formalisées et diffusées aux personnes concernées, elles sont également mises à disposition des collaborateurs et des réseaux commerciaux sur les intranets. Ces procédures sont revues annuellement et mises à jour en cas de modification de la classification des risques du Groupe ou d'évolution réglementaire. Elles couvrent les sujets suivants :

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

**En 2023, les collaborateurs exposés au risque LCB-FT ont été invités à actualiser leurs connaissances LCB-FT au travers d'une formation e-learning. Les collaborateurs assujettis (gestionnaires/contrôleurs LCB-FT et correspondants/déclarants Tracfin) ont suivi une journée de maintien des connaissances LCB-FT en présentiel sur le dernier trimestre 2023.**

## LUTTE CONTRE L'ÉVASION FISCALE

Le groupe Covéa respecte ses obligations de reporting « pays par pays » (CBCR, *Country by Country Reporting*) et transmet l'ensemble des informations attendues à l'administration fiscale française, conformément aux dispositions de la loi visant à lutter contre l'érosion de la base imposable et le transfert de bénéfices à l'étranger : ces informations font l'objet d'un échange automatique avec les administrations fiscales des pays où le Groupe est implanté.

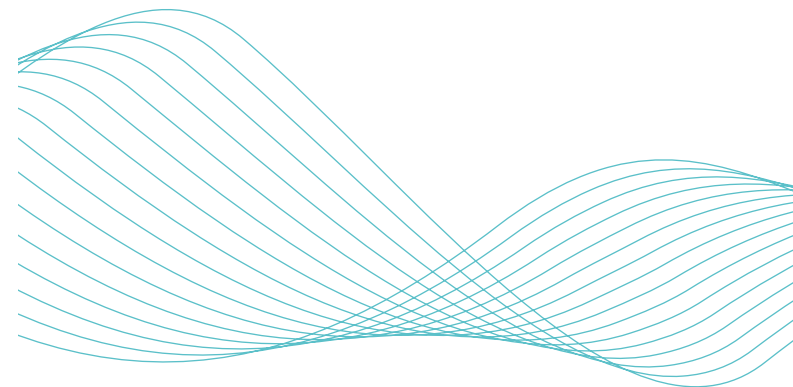
Le Groupe n'est pas implanté dans des États ou territoires considérés comme non coopératifs par la France ou par les instances officielles dont la France est membre (OCDE, Union européenne).

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

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

L'ensemble des entités françaises concernées disposent de cette documentation.

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



## 6.1.5

Garantir  
la sécurité des  
données et  
des systèmes  
d'information

## INDICATEUR CLÉ

33%

## DES COLLABORATEURS COVÉA

ont suivi au moins un module du  
parcours de formation Sécurité des systèmes  
d'information (SSI) en 2023 (idem 2022).

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

La « **politique globale de sécurité des systèmes d'information** » (PGSSI), élaborée en 2017 et régulièrement mise à jour, fournit le cadre de référence de la sécurité des SI du groupe Covéa.

Ce document identifie les obligations légales et réglementaires, formalise les grands principes de sécurité qui régissent la protection du patrimoine du Groupe et explicite les rôles et responsabilités de l'ensemble des acteurs de la gouvernance de la sécurité des systèmes d'information.

Le Groupe respecte le règlement général sur la protection des données (RGPD) et attache une vigilance extrême à la protection et à la confidentialité des données, à la transparence de l'information des personnes concernées, à la conformité de ses processus de collecte et de traitement de données, et à la sécurité des systèmes d'information. Covéa veille également à anticiper les conséquences des évolutions technologiques, notamment en matière de prévention des risques de cyberattaque, afin d'assurer la continuité des activités essentielles du Groupe.

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

**En 2023, Covéa a poursuivi sa démarche de mise en œuvre des principes édictés par le RGPD, en s'appuyant sur une équipe de sept personnes, entièrement dédiée à la protection des données, et sur les référents DPD (délégués à la protection des données), nommés dans les principales directions des marques et les directions transverses traitant des données à caractère personnel.**

La démarche de « **Privacy by Design** », instaurée par le RGPD, vise à intégrer le respect de la protection des données, à chaque niveau de l'entreprise et dès la conception des projets, notamment en s'assurant de la pertinence des données collectées, en respectant les droits des personnes et en prenant les mesures techniques et organisationnelles appropriées au traitement des données concernées.

**94 % des collaborateurs Covéa ont suivi le module de formation « Mission RGPD » en 2023, comme en 2022. <sup>(1)</sup>**

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

Celui-ci comprend :

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

(1) Nombre de collaborateurs présents au 31 décembre ayant terminé le module de formation « Mission RGPD »/base sociale (CDI hors suspendus + CDD).







## 6.2 Employeur responsable

6.2.1	Assurer la santé et la qualité de vie au travail des salariés	25
6.2.2	Contribuer au développement durable du capital humain et à la gestion des talents	27
6.2.3	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	28
6.2.4	Maintenir la qualité du dialogue social	31
6.2.5	Soutenir l'engagement sociétal de nos salariés	32

Covéa et ses filiales placent l'humain et le collectif au cœur de leur rôle d'employeur. Le Groupe donne la priorité à la santé, à la qualité de vie et aux conditions de travail de ses salariés. Et parce que ce sont eux qui créent, au quotidien, la valeur de notre marque et la différence de nos services, Covéa veille à leur proposer un projet professionnel stimulant, des formations adaptées et des opportunités de mobilité interne.

## 6.2.1

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

**68 %**  
**TAUX DE PARTICIPATION**  
 au baromètre d'écoute des  
 collaborateurs, soit plus de deux  
 collaborateurs sur trois  
 (+ 1 pt vs 2022)

**64 %**  
**SCORE GLOBAL**  
**D'ENGAGEMENT DES**  
**COLLABORATEURS**  
 (+ 1 pt vs 2022)

**Le groupe Covéa dispose d'un accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) concernant tous les collaborateurs de l'unité économique et sociale (UES) Covéa en France.**

Cet accord répond à plusieurs enjeux :

- capter régulièrement la voix des collaborateurs pour obtenir une image complète, représentative et pertinente de leurs attentes et points de vue sur l'entreprise,
- inscrire l'activité des collaborateurs dans une organisation du travail respectueuse de la santé, de la sécurité et de l'équilibre des temps de vie,
- évaluer et prévenir les risques professionnels auxquels les collaborateurs sont potentiellement exposés,
- contribuer à la réduction de l'empreinte carbone des déplacements.

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

#### BAROMÈTRE INTERNE

Covéa a renouvelé, en 2023, son baromètre d'écoute des collaborateurs. **Plus de deux collaborateurs sur trois se sont exprimés, avec un taux de participation en hausse à 68 % (+ 1 pt vs 2022).** Cette participation homogène au sein des directions offre une image complète et représentative des points de vue, des opinions et de l'engagement au sein de Covéa. Ce dispositif d'écoute a également permis de recueillir près de 15 500 verbatims sur des thématiques variées : le travail à distance, l'amélioration des outils informatiques du quotidien ou encore la perception des processus internes.

Les résultats de ce deuxième baromètre interne soulignent les points de force du Groupe, dont la plupart s'intensifient par rapport à 2022 :

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

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

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

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

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

Le magazine *Forbes* a publié son classement mondial des employeurs pour l'année 2023. Le groupe Covéa et ses marques se positionnent à la **1<sup>re</sup> place du secteur assurance** à l'échelle mondiale. Notre attractivité RH a, par ailleurs, été mise en avant par le magazine *Capital*, qui a classé Covéa à la 13<sup>e</sup> place de son palmarès 2023 des 500 meilleurs employeurs en France, tous secteurs d'activité confondus, et à la 1<sup>re</sup> place du secteur assurance et assistance.

### TÉLÉTRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

**En France, plus de 75 % des 21 000 collaborateurs sont éligibles au télétravail.** En 2023, un nouvel avenant à l'accord collectif relatif au télétravail a été signé au niveau de l'UES Covéa. Cet avenant maintient une grande partie des dispositifs existants, notamment les enveloppes annuelles de jours télétravaillés pour les collaborateurs à temps plein, tout en réaffirmant les règles de présence régulière minimale sur site.

L'accord relatif au télétravail de Covéa s'accompagne d'un dispositif « droit à la déconnexion » permettant de sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques numériques dans le cadre de leur mission et d'encadrer la planification des réunions de travail et l'usage des différents modes de communication.

**Par ailleurs, Covéa continue de s'engager et de rendre visibles les actions mises en œuvre pour favoriser la parentalité, comme vecteur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Signataire de la Charte de la parentalité pour la septième année consécutive, le Groupe s'engage ainsi à offrir un environnement de travail favorable aux salariés-parents, leur permettant un meilleur équilibre entre vies professionnelle et familiale. Covéa met en place des actions concrètes spécifiques comme les places en crèche, les solutions de garde occasionnelle ou d'urgence, et met à disposition des conseils et services destinés à la parentalité : conférences et ateliers, coaching ou formations sur des thèmes variés comme le sommeil, l'alimentation, l'apprentissage...

### PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**En 2023, Covéa a maintenu une cellule de prévention des risques pour accompagner et écouter les collaborateurs et les managers.**

Les risques prioritaires ont fait l'objet d'un plan d'action annuel sur trois champs :

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

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

**86 %**  
**DE TÉLÉTRAVAILLEURS**  
sur les salariés éligibles  
et hors contrats suspendus  
(81% en 2022)

**1,94**  
**TAUX DE FRÉQUENCE**  
**DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**  
**AVEC ARRÊT**  
en 2023  
(1,49 en 2022 et 1,66 en 2021)

Nombre d'accidents du travail  
avec arrêt / nombre d'heures théoriques  
de présence x 1000 000.

## 6.2.2

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

#### 95 % TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE COVÉA

(95,4% en 2022)  
Nombre de collaborateurs en CDI présents au 31 décembre ayant réalisé au moins une session de formation professionnelle continue dans l'année écoulée / effectifs en CDI présents au 31 décembre (hors contrats suspendus, hors Covéa D).

#### 20,5 HEURES DE FORMATION en moyenne par collaborateur Covéa (19,2 heures en 2022)

**La qualité de service et l'image du groupe Covéa et de ses marques auprès de ses assurés reposent essentiellement sur l'engagement et le professionnalisme de ses collaborateurs.**

La formation tout au long de la vie professionnelle et la gestion des carrières et des mobilités sont donc des leviers essentiels dans notre stratégie de compétitivité. C'est pourquoi Covéa s'est engagé, à travers son accord GPEC 2021-2023 (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à concourir au maintien et au développement des compétences des salariés.

Le PPSS (plan prévisionnel stratégique et social) est une déclinaison de ces engagements en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Défini pour trois ans et élaboré par chaque direction, il permet d'anticiper l'évolution des compétences et l'émergence de nouveaux métiers, d'identifier les évolutions d'organisation à venir et d'éclairer les collaborateurs dans la construction de leur parcours professionnel.

Notre investissement sur les offres de formation en libre-service s'est poursuivi en 2023, avec désormais plus de 600 modules accessibles à tous. Le Groupe souhaite aussi promouvoir l'apprentissage entre pairs, en proposant des ressources et kits d'animation favorisant son déploiement.

Un large plan de communication interne rappelle aux collaborateurs et à leurs managers l'ensemble des dispositifs existants pour les accompagner dans le développement de leurs compétences, la construction et la mise en œuvre de leurs projets professionnels et de leurs souhaits de mobilité. Ce plan vise également à faciliter le partage de bonnes pratiques via des témoignages de collaborateurs et de managers. Une équipe RH est, par ailleurs, dédiée à l'accompagnement des managers et au développement des filières métiers stratégiques.

Afin de renforcer et de renouveler les compétences de l'entreprise et de soutenir l'accès à la formation pour tous, le Groupe accueille 600 nouveaux alternants à chaque rentrée. **Au total, plus de 1000 alternants sont présents au sein du Groupe en 2023.** Covéa a pour objectif de maintenir durablement le nombre d'alternants à 3 % de l'effectif total du Groupe. Pour mieux soutenir ces jeunes, un dispositif complet a été mis en place avec, entre autres, l'animation d'une communauté spécifique qui les accompagne et les fédère.

**Covéa a d'ailleurs obtenu, pour la troisième année consécutive, la certification HappyIndex® Trainees Alternance**, en se classant 2<sup>e</sup> dans la catégorie des entreprises ayant entre 500 et 999 stagiaires/alternants, à l'issue d'une enquête menée auprès de nos alternants et stagiaires. 92 % des répondants recommandent le Groupe pour y effectuer une alternance.

## 6.2.3

Promouvoir  
la diversité  
et l'égalité  
des chances

## INDICATEUR CLÉ

54,8%

TAUX DE FÉMINISATION  
DES CADRES  
en 2023

65,4%

TAUX DE FÉMINISATION  
GLOBAL DE COVÉA  
qui reste stable en 2023

L'identité mutualiste de Covéa en fait un acteur engagé sur l'égalité des chances. Le Groupe s'engage ainsi à promouvoir la diversité à travers une démarche inclusive, en accordant une place à tous les collaborateurs, quelles que soient leurs singularités, leurs différences et leurs opinions.

Cette ambition s'illustre à travers 5 axes majeurs :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des métiers;
- le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- la promotion de la diversité et de l'inclusion, concrétisée depuis 2017 par l'adhésion à la Charte de la diversité;
- la prévention et la lutte contre les discriminations et toutes formes de violences;
- l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour tous, dans l'accès à l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels et, au quotidien, dans l'environnement de travail.

## ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

En 2023, le Groupe a poursuivi la mise en œuvre de l'accord triennal relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, sur 6 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.**

**Cov&elles est le réseau professionnel féminin de Covéa.** Ses 57 ambassadrices mènent des actions pour la promotion des carrières féminines et la mixité des métiers, en complément de la DRH et du management. La Rencontre Cov&elles, l'événement annuel du réseau, a réuni près de 900 participants en octobre dernier. Elle avait pour thème : « Pour l'égalité économique entre les femmes et les hommes ». L'occasion de rappeler nos engagements en la matière et de dresser un état des lieux chez Covéa. Le réseau Cov&elles permet à tous les collaborateurs de Covéa, femmes ou hommes, quel que soit leur métier, de participer et de soutenir les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes chez Covéa.

Principaux engagements de l'accord :

- un objectif de féminisation des cadres à 57 %;
- l'augmentation de l'enveloppe destinée à la réduction des écarts de rémunération à 600 000 euros sur la durée de l'accord;
- l'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant au-delà du régime légal, portée au niveau du salaire net sur toute la durée du congé;
- la création du module de formation « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles », à déployer sur cinq ans et destiné aux managers.

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

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes de Covéa, publié de manière volontaire en 2024, a atteint 92 points sur 100 (données à fin 2023), un résultat en hausse par rapport à celui publié en 2023 (91 points, données à fin 2022). Le taux de féminisation global de Covéa est stable,

à 65,4 %. **Le taux de féminisation des cadres progresse régulièrement, pour s'établir à 54,8 % en 2023.**

Dans le cadre de la loi Rixain, les entités assujetties du Groupe publient pour la troisième année consécutive les écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (résultats au 31 décembre 2023, voir tableau ci-dessous).

### EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

L'accord Handicap, signé pour une période de trois ans (2021-2023), a pour objectif l'intégration des personnes en situation de handicap, de manière inclusive et en contribuant à leur employabilité. Cet accord fixe une forte ambition : recruter 150 collaborateurs en situation de handicap à fin 2023. Un livret interactif a été mis à disposition des collaborateurs pour partager et expliquer ses principaux axes.

**6,74 %**  
**TAUX D'EMPLOI**  
des personnes en situation  
de handicap en 2023

**53**  
**COLLABORATEURS**  
**EN SITUATION DE HANDICAP**  
recrutés en 2023 (60 en 2022)

**345**  
**COLLABORATEURS**  
**ACCOMPAGNÉS**  
par la Mission Handicap et le pôle santé  
au travail en 2023 (316 en 2022)

### ÉCARTS DE REPRÉSENTATION FEMMES-HOMMES (31.12.2023)

	MAAF Assurances SA		MMA IARD		GMF Assurances		Fidélia Assistance	
Répartition F/H	Nombre de femmes <sup>(1)</sup>	Nombre d'hommes <sup>(1)</sup>	Nombre de femmes <sup>(1)</sup>	Nombre d'hommes <sup>(1)</sup>	Nombre de femmes <sup>(1)</sup>	Nombre d'hommes <sup>(1)</sup>	Nombre de femmes <sup>(1)</sup>	Nombre d'hommes <sup>(1)</sup>
Parmi les cadres dirigeants	4 (33,3%)	8 (66,7%)	8,6 (36,4%)	15 (63,6%)	3,1 (34,7%)	5,8 (65,3%)	0 (0%)	2 (100%)
Dans les instances dirigeantes Codir	2,3 (36,8%)	4 (63,2%)	1,9 (21,6%)	7,1 (78,4%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	3,5 (41,5%)	5 (58,5%)

(1) Calcul en fonction du temps passé sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.



## ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Conformément au volet égalité des chances de la stratégie d'impact sociétal Covéa, le Groupe a mis en place en 2022 une gouvernance dédiée, la Team Accessibilité. Cette instance regroupe 18 référents accessibilité numérique chargés de coordonner les actions de chaque marque et de chaque direction métier concernées.

En 2023, 10 audits ont été réalisés (11 en 2022, 13 en 2021) sur les objets numériques internes et externes. En parallèle, des correctifs ont été mis en place sur les sites maaf.fr, mma.fr, gmf.fr et covea-affinity.com, afin d'améliorer leur accessibilité. Par ailleurs, **pour rendre le canal téléphonique accessible à nos prospects et sociétaires sourds et malentendants, les marques MAAF, MMA et GMF sont désormais accessibles via l'application Rogervoice.**

En complément, 5 modules spécifiques de formation sur l'accessibilité numérique ont été intégrés au catalogue de formation Covéa, et un peu plus de 100 collaborateurs ont été formés en 2023 (développeurs, designers UX/UI, product owners, chargés de communication, etc.). Nous avons également lancé une expérimentation basée sur la création d'un panel de collaborateurs en situation de handicap, avec lesquels nous construisons et testons des outils et process, afin de permettre aux directions métiers d'améliorer l'accessibilité des objets numériques.

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

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

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



## 6.2.4

### Maintenir la qualité du dialogue social



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

- trois comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) : Niort, Levallois et Le Mans;
- un comité social et économique central (CSEC).

Ces instances s'appuient sur diverses commissions, dont la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), au niveau de chaque établissement ainsi qu'au niveau central.

L'année 2023 a été marquée par le renouvellement desdites instances, afin de permettre l'élection des membres titulaires et suppléants des trois CSEE de Niort, Levallois et Le Mans. Les élections ont été organisées en mai 2023, sous forme de vote électronique. Ce contexte électoral n'a pas empêché Covéa de continuer à mener une politique de négociation d'accords d'entreprise volontariste.

**Ainsi, au cours de cette période, ont été abordées des thématiques essentielles pour Covéa, comme celle de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, de l'égalité professionnelle femmes-hommes, ou encore de la gestion des parcours, des emplois et des compétences.**

D'autres thématiques, qui marquent également la volonté de Covéa de poursuivre sa politique en termes de conditions d'emploi ou de rémunération, ont donné lieu à la signature d'avenants, comme celui relatif au télétravail ou encore celui portant sur le plan d'épargne Groupe (PEG) et le PERE collectif. Enfin, le dialogue social s'est poursuivi à travers la tenue régulière des instances mises en place depuis 2019, qui ont perduré tout au long de l'année.



## 6.2.5 Soutenir l'engagement sociétal de nos salariés

Covéa soutient les collaborateurs qui ont à cœur de faire la différence par leurs efforts individuels.

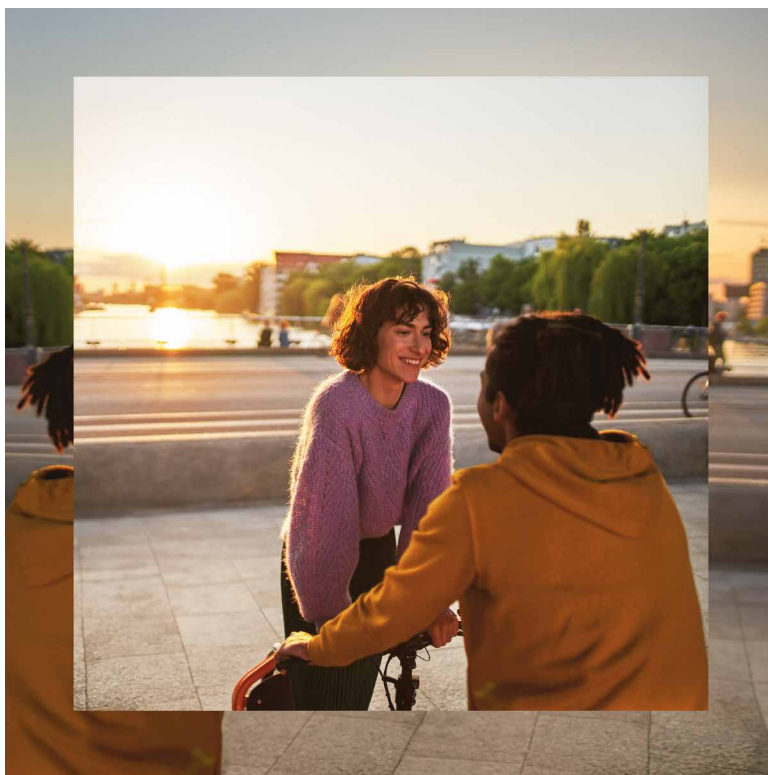
**Le Groupe promeut régulièrement les actions solidaires et l'engagement bénévole, auprès d'associations locales, lors d'événements nationaux ou internationaux ou dans le cadre d'opérations caritatives.**

Les « Journées solidaires », le réseau des salariés engagés ou encore le congé de solidarité internationale pour catastrophe naturelle sont autant d'illustrations de ce soutien. Par ailleurs, Covéa facilite l'engagement des collaborateurs réservistes dans l'armée, sapeurs-pompiers volontaires ou encore bénévoles à la Croix-Rouge française ou à la Protection civile, à travers la signature de conventions ad hoc.

En 2023, le groupe Covéa a offert la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitent de s'engager lors de la « Quinzaine Solidaire Covéa » en proposant leur aide, le temps d'une journée, à une association locale. **Quinze journées** ont ainsi été organisées fin 2023, en partenariat avec Unis-Cité Solidarité Entreprises, sur les sites de Niort, du Mans, de Chartres, de Paris et de Lyon. **193 collaborateurs Covéa** se sont positionnés sur les différentes actions au sein d'associations et de centres hospitaliers, sur des thématiques en lien avec notre politique RSE et, plus précisément, dans les champs d'action égalité des chances et environnement.

**En mai 2023, la Fondation Covéa a lancé un appel à projets auprès des collaborateurs du Groupe,** afin qu'ils puissent proposer des associations à financer sur chacun des trois axes d'action de la Fondation. Cet appel à projets était ouvert à tous les collaborateurs du Groupe, qu'ils exercent des responsabilités dans une association, qu'ils soient bénévoles ou tout simplement qu'ils connaissent une association leur tenant à cœur.





## 6.3 Assureur responsable

6.3.1	Adapter nos offres et nos services aux enjeux sociétaux et environnementaux	34
6.3.2	Promouvoir la réparation durable et limiter l'empreinte environnementale des sinistres	36
6.3.3	Partager notre science du risque, sensibiliser et engager à la prévention	38
6.3.4	Créer une expérience client qui accompagne autant qu'elle assure	40

### 6.3.1 Adapter nos offres et nos services aux enjeux sociétaux et environnementaux

Covéa se développe sur un modèle économique basé sur le long terme et accompagne durablement ses clients et ses sociétaires, grâce à des garanties adaptées à leurs besoins et aux évolutions sociétales majeures. À travers ses marques et ses filiales, le Groupe propose aux particuliers, professionnels, entreprises et associations tous types d'assurance (dommages aux biens, responsabilité civile, protection juridique, assurance de personnes, assistance). Ces offres évoluent constamment pour répondre aux changements environnementaux et sociétaux ainsi qu'aux nouveaux besoins des clients.

**Le Groupe dispose notamment d'un système d'évaluation des offres d'assurance à impact sociétal et environnemental. Ces critères permettent à la fois de valoriser le caractère vertueux de nos offres et d'identifier des pistes d'amélioration.**

#### MULTIRISQUE HABITATION

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

Le contrat habitation de chacune des marques propose également différentes garanties et dispositifs adaptés à la protection des installations d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire, géothermique...). Si besoin, l'assurance de la revente d'électricité est proposée.

De même, l'effort de performance énergétique de l'habitat est valorisé à travers une tarification adaptée pour les travaux du logement ou le diagnostic de performance énergétique volontaires.

#### AUTOMOBILE ET DEUX-ROUES

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

#### FAMILLE ET LOISIRS

Les marques de Covéa s'adaptent aux évolutions sociétales en proposant des garanties qui protègent les familles dans leur quotidien : services d'aide aux aidants, garanties pour la garde partagée quel que soit le domicile, garde ponctuelle des petits-enfants par les grands-parents ou encore accompagnement psychologique des enfants scolarisés en cas de harcèlement à l'école ou sur les réseaux sociaux.

#### ASSURANCE VIE

La démarche 100 % orientée client, portée par toutes les directions de la Direction Assurance Vie, fait l'objet d'un label pour les trois entités vie du groupe Covéa. En 2019, GMF Vie et MAAF Vie se sont vu décerner ce label par le Bureau Veritas Certification, un organisme tiers, indépendant et reconnu. MMA Vie a été certifiée en 2022.

MAAF et GMF ont été récompensées par le label Meilleur Conseil Épargne 2023, attribué pour la première fois à GMF et pour la seconde fois à MAAF par Retraite.com et *Challenges*. Nos deux marques ont été qualifiées de « spécialistes patrimoniaux de qualité » pour leur écoute et leurs conseils sur des solutions adaptées.

Covéa a renouvelé son engagement aux côtés de France Tutelle, prolongeant ainsi un partenariat engagé depuis plusieurs années, à l'initiative de la Direction Assurance Vie. France Tutelle est une association nationale de soutien aux aidants-tuteurs familiaux, reconnue d'intérêt général. Sa vocation est d'aider, de soutenir, représenter et défendre les familles concernées par la protection juridique future ou actuelle d'un proche vulnérable. Avec 400 000 tuteurs familiaux, 11 millions d'aidants en France et le vieillissement de la population, la vulnérabilité constitue un enjeu sociétal majeur.

### ASSURANCES SANTÉ ET PRÉVOYANCE

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



suite à un traumatisme pouvant être lié à une maladie grave ou à un traitement médical lourd, par exemple.

En 2023, les conditions d'attribution de l'aide-ménagère ont été encore assouplies afin de permettre à davantage d'assurés d'en bénéficier. D'autres évolutions sont également à l'étude pour les mois à venir.

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

En 2023, des améliorations de garanties ont par ailleurs été apportées en santé individuelle avec, notamment, la prise en charge du sport sur ordonnance.

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

## 6.3.2

### Promouvoir la réparation durable et limiter l'empreinte environnementale des sinistres

**17,6%**

**DES RÉPARATIONS  
AUTOMOBILE ONT INTÉGRÉ  
AU MOINS UNE PIÈCE  
DE RÉEMPLOI**

**À FIN DÉCEMBRE 2023**

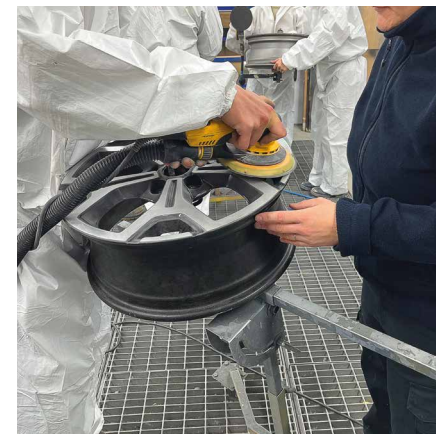
(véhicules particuliers et utilitaires légers  
de plus de 5 ans, réparables  
et hors événements climatiques)

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

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

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

- analyse des **performances et des certifications environnementales** des recycleurs, des épavistes et des dépanneurs ;
- incitation à **l'utilisation de pièces de rechange issues de l'économie circulaire** ;
- orientation des clients vers des **vitriers automobiles vertueux** qui proposent la réparation du pare-brise plutôt que son remplacement, qui pratiquent la compensation carbone ou qui allouent des fonds à des ressourceries de l'économie sociale et solidaire ;
- reconduction des partenariats avec les principaux fabricants de peinture pour **l'utilisation de peintures sans solvant...**







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

Il promeut également, auprès des garagistes et des experts, la réparation au lieu du remplacement et le réemploi de certaines pièces. Il dispense des formations aux réparateurs de véhicules électriques.

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

- Lors d'épisodes de grêle, les **plateformes mobiles de débosselage** se positionnent au plus près des clients impactés pour réparer les véhicules endommagés.
- En cas de petit sinistre automobile, des déplacements sont quotidiennement évités avec **nos solutions d'expertise à distance**, soit côté assuré, s'il prend lui-même les photos normées de son dommage et les transmet au réparateur agréé pour expertise, soit côté expert, si le réparateur prend des photos du véhicule et les transmet à l'expert.

En 2023, **Cesvi France** s'est vu décerner le Trophée d'or « Innovation technologique » des Trophées de l'Assurance pour la nouvelle offre du technocentre : **l'impression 3D de pièces détachées automobiles**.

Parfaitement adaptée à la fabrication de petits éléments – support, guide, pattes... – cette technologie permet de répondre au manque de certaines pièces. Lorsque celles-ci sont introuvables chez l'équipementier ou le constructeur, c'est un équipement complet qui doit être commandé. Pour contrer cette difficulté, en partenariat avec la société GRYP3D, Cesvi France met à disposition un catalogue de pièces certifiées pour remplacer celles d'origine. À la clé, une réelle économie sur le montant global de la réparation, mais aussi un gain de matière première et d'émissions liées à la fabrication et au transport des pièces complètes. Le catalogue de pièces disponibles à l'impression a vocation à s'étoffer dans les mois qui viennent. Cesvi a également obtenu, en 2023, la médaille d'Or EcoVadis, reconnaissance de sa performance environnementale et sociale.

### 6.3.3

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

PLUS DE  
**4,2 MILLIONS**  
DE SMS

envoyés par les marques de Covéa à leurs clients, dans le cadre d'événements climatiques majeurs en 2023

Covéa et ses marques mettent à profit leur connaissance du risque pour aider leurs clients et sociétaires à prévenir les risques liés à leur santé, à leur mobilité, à leur vie domestique et professionnelle. Le Groupe partage ainsi sa science du risque pour enrichir les actions de prévention auprès de ses clients. Cet engagement s'exerce également à travers une politique de financement soutenue et renouvelée en faveur de la recherche, afin de prévenir de nouveaux risques de santé publique, technologiques ou climatiques.

#### PRÉVENTION DES RISQUES CLIMATIQUES

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

Fruit de travaux de recherches de plusieurs années, le premier livre blanc est paru en 2022. Il avait pour but de quantifier, d'ici à 2050, l'évolution en fréquence et en intensité de quatre aléas climatiques à fort enjeu : la tempête, la sécheresse, l'inondation et la grêle. Cette étude, menée avec RiskWeatherTech selon une approche multimodèle innovante, a apporté une vision de la sinistralité propre à Covéa en conservant les spécificités géographiques des portefeuilles de ses marques. En 2023, Covéa a publié un deuxième livre blanc consacré à la prévention des risques climatiques et aux solutions pour y faire face.

En outre, Covéa a développé plusieurs outils de prévention des risques.

- « **Alertes climatiques** » repose sur l'envoi aux assurés de messages de prévention (via SMS, e-mails, posts sur les réseaux sociaux). Des consignes de prévention simples et pouvant être facilement mises en place sont diffusées aux assurés. En 2023, les marques de Covéa ont adressé plus de 4,2 millions de SMS à leurs clients, dans le cadre d'événements climatiques majeurs (en 2022, plus de 2,1 millions).
- « **Covisiomap** », outil de prévention et de diagnostic des risques professionnels, met à disposition un diagnostic complet des périls au niveau de chaque



adresse. Les données sont en effet issues des modèles d'aléas développés par Covéa qui permettent de définir le niveau d'exposition à chaque aléa climatique.

- « **Coventéo** » modélise les risques climatiques – grêle, sécheresses, orages et tempêtes – pour mieux comprendre et mesurer leur impact sur les portefeuilles en assurance et assistance.
- **En partenariat avec SEDIPEC, Covéa accompagne ses assurés situés en zone inondable** afin de les équiper de matériaux anti-inondation et de rendre leur habitation résiliente face aux risques climatiques.
- **En partenariat avec le Cerema, Covéa développe des expérimentations visant à renforcer la recherche et le développement de solutions innovantes d'adaptation des habitations exposées à la sécheresse et au phénomène de retrait-gonflement des argiles (RGA).** Des campagnes de sensibilisation sont réalisées auprès des assurés de territoires fortement exposés, afin de les alerter sur le risque inondation de leur habitation, mais

**97,7%**  
TAUX DE  
RECOMMANDATION  
DES UTILISATEURS  
DE SERVICES SANTÉCLAIR  
pour l'année 2023  
(97,1% en 2022)

**55%**  
DES CLIENTS SANTÉ  
DES MARQUES DE COVÉA  
AYANT ACHETÉ DES  
LUNETTES ONT EU RECOURS  
AUX SERVICES  
« OPTIQUE SANTÉCLAIR »  
(50% en 2022)

également de les aider à entreprendre une démarche de subvention du fonds Barnier pour prendre en charge le coût des protections.

○ **Covéa accompagne une start-up, FlowStop, qui a développé des batardeaux gonflables.**

Cette innovation permet d'apporter une solution moins chère et efficace aux assurés, et de lever leurs réticences à s'équiper contre les inondations.

### PRÉVENTION SANTÉ

**En 2023, Covéa a poursuivi, avec ses marques MAAF, MMA et GMF, ses actions de sensibilisation à des problématiques majeures de santé publique.**

Les temps forts ont porté principalement sur l'accompagnement des assurés santé dans leur parcours de soins, les informations à connaître et les actions à mener pour préserver leur capital santé.

Tous les assurés santé du groupe Covéa profitent également des avantages apportés par Santéclair, plateforme d'orientation santé qui aide nos assurés à se repérer dans le système de santé.

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

- il les aide à sélectionner les bons professionnels et établissements de santé;
- il leur donne accès à des soins et à des équipements de qualité, à des tarifs négociés;
- il les conseille et les aide à faire des choix éclairés.

**En 2023, Santéclair a mis à disposition des assurés santé des trois marques un nouvel accompagnement destiné à mieux faire connaître l'étendue des services et à leur permettre d'y faire appel au moment opportun.**

Par ailleurs, l'outil d'évaluation des symptômes et d'orientation a été labellisé dispositif médical IIa, véritable gage de performance et de fiabilité pour les assurés.

Concernant l'optique, les assurés ont la possibilité de choisir parmi une large gamme de montures écoresponsables Origine France Garantie et bénéficient de garanties de qualité sur les verres proposés.





## 6.3.4

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

PLUS DE  
**3 MILLIONS**  
DE CLIENTS  
MAAF, MMA ET GMF  
ont consulté  
la plateforme de services  
en 2023

Les valeurs d'engagement, de proximité, de solidarité et d'innovation guident Covéa dans l'exercice de son métier d'assureur. Tout au long de la relation avec ses clients et sociétaires, Covéa se donne pour mission de les accompagner dans les moments de vie sensibles, de leur apporter un conseil et des produits adaptés, en conjuguant le meilleur du digital et de l'humain. Face à un niveau d'exigence de plus en plus fort en matière de disponibilité, de réactivité et de personnalisation, le Groupe a accéléré sa digitalisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour assurer une disponibilité permanente et apporter une réponse adéquate aux nouveaux besoins des clients et sociétaires.

#### BAROMÈTRE 2022 DES MARQUES ENGAGÉES RÉALISÉ PAR L'IFOP

Réalisé annuellement par l'Ifop, le baromètre des marques engagées permet d'évaluer le score d'engagement et les attentes des consommateurs envers les marques du Groupe, en comparaison avec les autres acteurs du secteur. Le niveau d'engagement d'une marque est évalué à travers sa responsabilité vis-à-vis de la société, les valeurs qu'elle porte et son engagement pour l'intérêt général.

Dans le secteur des banques et assurances, les marques du groupe Covéa se positionnaient en 2022 comme étant plutôt engagées, avec MAAF à la 5<sup>e</sup> place (56 % de réponses « engagée » à « très engagée »), GMF à la 6<sup>e</sup> place (53 % de réponses « engagée » à « très engagée ») et MMA à la 13<sup>e</sup> place (47 % de réponses « engagée » à « très engagée ») du classement, sur un panel de 32 marques.

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

#### ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN PAR LA PLATEFORME DE SERVICES

Covéa et ses marques s'engagent à devenir partenaires du quotidien de leurs clients grâce à une offre de services disponible via l'espace client, structurée autour de sept grands univers de besoins : la mobilité, le logement, les dépenses du quotidien, les voyages et loisirs, le libre-service juridique, la retraite et la succession, le bien-être et la santé.

**Cette plateforme de services propose notamment des offres contribuant à l'accompagnement des personnes fragiles, à la réduction de l'impact environnemental et à la prévention des risques.**

**Elle s'est enrichie en 2023 de nombreuses offres pour la mobilité, le logement, le bien-être et la santé, avec de fortes réductions négociées auprès de partenaires pour :**

- **la rénovation énergétique des logements**, avec le remplacement de menuiseries (portes, fenêtres) et les travaux d'isolation ;
- le remplacement ou l'installation d'un **système de chauffage à haute performance énergétique** (pompe à chaleur air/air, air/eau ou chaudière au gaz) ;
- **l'entretien des chaudières au gaz et des pompes à chaleur** ;
- l'installation de **panneaux solaires** pour l'autoproduction d'électricité ;
- l'installation au domicile d'une **borne de recharge pour voiture électrique** ;
- l'achat de **trottinettes, de scooters et de vélos électriques** pour favoriser les mobilités douces ;
- l'achat d'équipements de sécurité, de matériel médical et paramédical pour favoriser le **maintien à domicile des personnes âgées**.

## UNE POLITIQUE VOLONTARISTE D'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES DE SINISTRES CORPORELS

**Au sein de la Direction Indemnisation corporels, des équipes pluridisciplinaires interviennent pour proposer aux victimes de sinistres corporels un accompagnement, en complément de l'indemnisation pécuniaire.**

Les gestionnaires et les inspecteurs corporels, accompagnés d'experts internes ou externes de type ergothérapeutes, architectes, assistantes sociales, peuvent ainsi délivrer des conseils et proposer des solutions en termes de réinsertion sociale, d'adaptation de l'habitat ou encore de mobilité. En outre, la mise en place d'un outil dédié, Cove'AVictimes, facilite le partage d'informations et favorise les démarches d'accompagnement des victimes.

Le dispositif « Connaissance Occupation Terrain » a pour vocation de décliner la politique d'accompagnement de Covéa, aux niveaux national et local, et de favoriser la politique indemnitaire transactionnelle. Concrètement, le maillage national de 49 inspecteurs corporels (dont 17 spécialisés dans la prise en charge des corporels importants) permet une proximité immédiate avec les personnes blessées et leur entourage (famille, avocat...).

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



**49**

### INSPECTEURS CORPORELS

C'est le maillage national permettant une proximité immédiate avec les personnes blessées et leur entourage

**17**

### INSPECTEURS

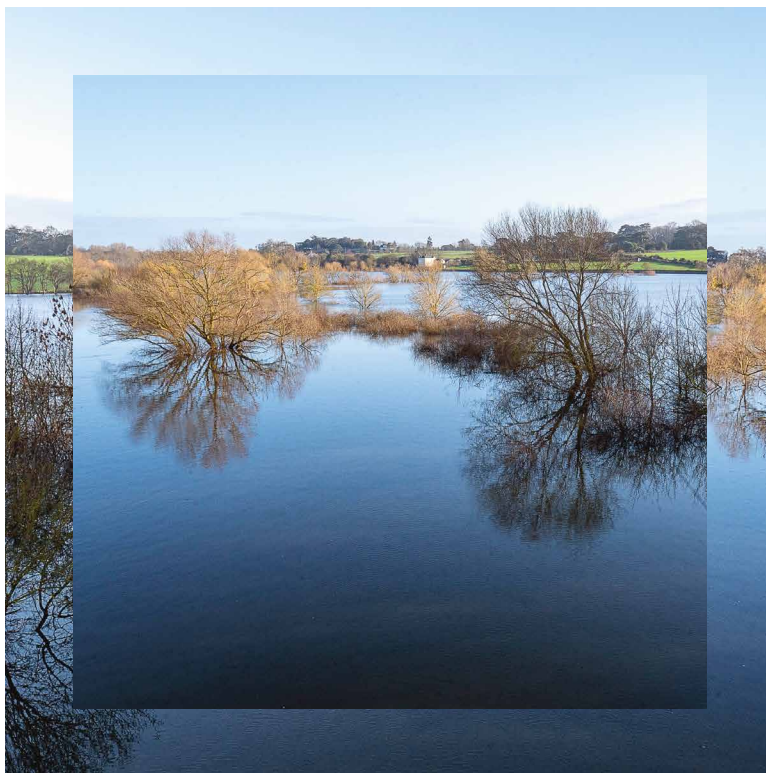
spécialisés dans la prise en charge des corporels importants

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

**Enfin, dans le cadre du partenariat avec la Fédération française handisport, la Direction Indemnisation corporels propose aux victimes de sinistres corporels une mise en relation avec des correspondants locaux de la FFH. Il s'agit de favoriser leur réinsertion sociale par la pratique d'une activité de loisirs/sportive.**

## DISPOSITIF EN CAS D'ÉVÉNEMENTS CLIMATIQUES

En cas d'événements climatiques exceptionnels, MAAF, MMA et GMF sont en mesure de positionner des unités mobiles sur le lieu sinistré avec l'aide d'un référent local. Les équipes mobiles accueillent physiquement les clients, en remplacement des agences impactées et/ou en renfort des agences locales et des entités de gestion. Sur place, elles enregistrent les déclarations de sinistres, conseillent et orientent les assurés. Enfin, de concert avec le référent local, elles sont également à même de faire remonter toute information utile à affiner l'étendue des dégâts sur la zone, afin d'adapter les mesures à prendre.



## 6.4 Réassureur responsable

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

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

## L'ESG DANS LES PRATIQUES DE SOUSCRIPTION

PartnerRe suit activement l'évolution des risques climatiques sur son portefeuille. L'entreprise se concentre principalement sur la compréhension de l'influence du changement climatique sur les risques liés aux activités non-vie afin de rester résilient, tout comme ses clients, face à l'évolution du risque climatique.

**Concernant son portefeuille de facultatives, PartnerRe a adopté une politique de sortie progressive des secteurs les plus émissifs en carbone et recherche la couverture d'industries durables.**

L'entreprise ne réassure plus, sur une base directe et facultative, les nouvelles constructions de centrales électriques au charbon ou de mines de charbon. PartnerRe cherche également à éviter de réassurer les entreprises qui tirent une part importante de leur chiffre d'affaires ou de leur production d'énergie du charbon thermique. Toute dérogation doit être validée par la direction qui examine si la région considérée dispose de ressources énergétiques alternatives à moyen terme.

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

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

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

## L'ESG DANS LA STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT

**PartnerRe est un investisseur de long terme qui estime que la gestion du capital nécessite la prise en compte à la fois des facteurs ESG, des facteurs de risque et des analyses de rendement.**

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

PartnerRe n'effectue plus aucun nouvel investissement dans des entreprises dont plus de 20 % du chiffre d'affaires est issu de l'extraction du charbon thermique ou qui génèrent plus de 20 % de leur énergie à partir de charbon thermique, avec un objectif de sortie totale de ces actifs d'ici à fin 2025. Par ailleurs, PartnerRe veille à limiter son exposition aux entreprises « retardataires ESG » à moins de 1 % de ses actifs gérés en interne. Enfin, dans tous ses investissements, PartnerRe tient compte des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.

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

**PartnerRe dispose d'une équipe de recherche sur les catastrophes naturelles depuis 1999.** Ses

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

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

## LA PROMOTION DE LA RSE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

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

## LA MAÎTRISE DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

PartnerRe s'engage à gérer son empreinte environnementale. Parmi ses 16 bureaux à travers le monde, plusieurs sont ainsi situés dans des bâtiments dotés de certificats environnementaux : LEED Gold (Irlande), BOMA BEST® (Canada), Minergie® Eco (Suisse), HQE (France) et BCA Green Mark Platinum (Singapour). Grâce à ses trois partenaires ESG (NativeEnergy, Climate Neutral Group et la Fondation suisse pour le climat), PartnerRe compense les émissions carbone liées aux voyages d'affaires et à certaines de ses activités commerciales, et soutient les petites et moyennes entreprises à la pointe de l'efficacité énergétique et de la protection du climat.

## DIVERSITÉ, INCLUSION ET PARITÉ

PartnerRe recrute et fait progresser des collaborateurs de tous horizons, avec un large éventail d'identités. La stratégie Diversité & Inclusion de PartnerRe s'appuie sur quatre piliers : assurer l'égalité des chances pour tous, promouvoir une culture d'inclusion, sensibiliser

et accroître la représentation diversifiée à tous les niveaux de l'organisation. Plusieurs initiatives internes sont menées en faveur de la parité femmes-hommes : tables rondes, programmes de développement des carrières et des réseaux. PartnerRe s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans les fonctions de direction et d'encadrement supérieur. La représentation des femmes dans les plans de succession est ainsi passée de 28 % en 2022 à 32 % en 2023.

## SOUTIEN DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL DE NOS SALARIÉS

**Nous donnons l'occasion à nos collaborateurs de participer à des activités qui profitent à nos communautés et à l'environnement, et nous soutenons les employés passionnés par l'idée de faire la différence grâce à leurs efforts individuels.**

Parmi les exemples, citons : les actions de nettoyage communautaires, les projets de restauration environnementale des forêts et des parcs locaux, les collectes et le bénévolat dans les banques alimentaires, les initiatives éducatives pour les enfants à risque, l'élimination des déchets plastiques dans les milieux marins et les services aux personnes âgées. PartnerRe soutient les collaborateurs qui s'engagent par le biais d'abondement des contributions ou de financement de journées de bénévolat.

**La dernière enquête « Diversity & Inclusion Pulse »** menée auprès de ses collaborateurs a montré que l'engagement de l'entreprise porte ses fruits, puisque 87 % des collaborateurs interrogés ont reconnu que des personnes de tous horizons peuvent réussir chez PartnerRe, ce qui représente une amélioration de 12 % par rapport aux résultats initiaux de l'enquête.





## 6.5 Investisseur responsable

6.5.1	Intégrer les critères ESG à la stratégie d'investissement	46
6.5.2	Investir dans des placements immobiliers responsables	48

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

Notre approche privilégie la gestion déléguée auprès de nos structures intra-groupe dédiées : Covéa Finance pour la gestion des actifs financiers et Covéa Immobilier pour celle des actifs immobiliers. Ces deux structures sont des acteurs clés au service de l'assureur responsable qu'est Covéa. Leurs politiques ESG sont encadrées par la politique d'Investissement du Groupe et par le rapport ESG qui décrit leurs réalisations concrètes, dans une démarche d'amélioration continue.

## 6.5.1

### Intégrer les critères ESG à la stratégie d'investissement

Quatre piliers structurent l'intégration de nos critères ESG dans les processus d'investissement de Covéa Finance : 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 à 2030 pour l'OCDE et d'ici à 2040 hors OCDE). Cette politique d'exclusion a été élargie, en 2022, aux activités en lien avec le pétrole et le gaz non conventionnels, selon un calendrier de désengagement progressif d'ici à 2030. Il s'agit des activités de production (selon certains seuils) liées au pétrole et au gaz de schiste, au pétrole et au gaz issus de sables bitumineux ainsi qu'au méthane houiller et au pétrole extra-lourd. Le périmètre de cette politique a été maintenu à l'identique en 2023.

La politique d'engagement actionnarial encadre l'analyse ESG d'émetteurs privés et souverains (actions et dettes), le vote aux assemblées générales et le dialogue actionnarial.

**Ce dernier permet à Covéa Finance de confronter les émetteurs à leurs enjeux matériels et de les inciter à améliorer leur performance et leur transparence sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance.**

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

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

Covéa Finance a poursuivi les réflexions entamées en 2022 sur son nouveau modèle interne de notation ESG, un modèle propriétaire alimenté par des données provenant de fournisseurs.

**Ce projet d'envergure concrétise sa volonté de récupérer la pleine maîtrise de la notation extra-financière des émetteurs privés et de limiter le recours aux estimations et aux notations des fournisseurs de données ESG externes.**

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

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



**98,5 %**  
**DES ENCOURS GÉRÉS**  
ont fait l'objet d'une analyse  
avec des critères ESG  
à fin 2023

L'engagement actionnarial s'inscrit dans le cadre structuré du dialogue. Covéa Finance a ainsi continué à participer activement à la Coalition pour une Transition Juste et à la campagne CDP (*Carbon Disclosure Campaign*). Covéa Finance a également poursuivi son dialogue actionnarial avec les entreprises en portefeuille, lors du processus interne d'analyse, par le biais d'une campagne d'un Questionnaire standard, dans le cadre de la politique d'exclusion ou encore à la suite de l'identification de controverses de niveau critique.

**En 2023, Covéa Finance a souhaité poursuivre cette démarche d'engagement en instaurant un « engagement investisseur thématique », qui vient s'ajouter aux différents formats de dialogue actionnarial existants.**

Chaque année, un sujet spécifique à chacun des piliers E, S et G sera abordé, de façon à respecter notre définition de la durabilité qui implique l'équilibre entre ces trois piliers. Ce dialogue thématique a vocation à se focaliser sur les émetteurs sur lesquels Covéa Finance investit à long terme.

Pour plus d'informations sur notre démarche et nos politiques ESG en matière d'investissements, se référer au rapport ESG Covéa disponible sur le site [covea.com](https://covea.com).

## 6.5.2

## Investir dans des placements immobiliers responsables

INDICATEUR CLÉ  
CONSOMMATION D'ÉNERGIE12,50 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>D'ÉMISSIONS DE GAZ  
À EFFET DE SERRE  
LIÉES À L'ÉNERGIE/M<sup>2</sup> COVÉA(12,33 kgeqCO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> en 2022,  
soit une hausse de 1,4 %)

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

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

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

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

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

**Le pilotage des consommations a été optimisé par :**

- la mise en place du projet Éco Énergie Tertiaire. 77 % des surfaces tertiaires en activité bénéficient d'un mandat autorisant l'accès aux données de consommation privatives des locataires. Cela permet à Covéa Immobilier de mesurer la performance énergétique de son parc immobilier tertiaire et d'accompagner ses locataires dans leurs obligations réglementaires vis-à-vis du décret tertiaire.

**83 nouvelles actions d'économie d'énergie ont ainsi été identifiées :**

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

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

- animation, une fois par an, des annexes environnementales auprès de nos locataires tertiaires, pour les surfaces supérieures à 1000 m<sup>2</sup> ;
- distribution de guides locataires pour la plupart des nouveaux locataires ;
- organisation d'un comité vert avec tous les locataires ayant signé une annexe environnementale et concernés par le décret Éco Énergie Tertiaire.

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

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

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

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



**PLUS DE  
170 000 M<sup>2</sup>  
DU PATRIMOINE TERTIAIRE**  
ont fait l'objet d'une  
labellisation/certification  
(construction/rénovation)  
depuis 2012 et 90 % des immeubles  
tertiaires restructurés  
ont fait l'objet d'une  
labellisation/certification

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

○ Depuis son adhésion au Booster du Réemploi en 2021, 5 nouveaux projets ont été intégrés chaque année à l'accélérateur, avec pour objectif d'utiliser un maximum de matériaux et matériels de réemploi et de faire émerger des filières. **En 2024, Covéa Immobilier renouvelle son adhésion pour la 4<sup>e</sup> année**. Ses retours sur expérience lui permettront ainsi de diffuser les bonnes pratiques en interne, de mettre en œuvre des outils pour faciliter le passage à l'action et de poursuivre ses projets en cours.

○ **En 2024, Covéa Immobilier va adhérer au Booster des Énergies Renouvelables et de Récupération**, qui repose sur le principe suivant : chaque membre doit présenter 5 projets Tertiaires/ Résidentiels sur trois ans (construction, rénovation, exploitation). L'usage de ces énergies est ensuite étudié et mis en œuvre pour ces projets.

○ Le réemploi de pièces détachées récupérées de nos chantiers de travaux et maintenance se généralise avec nos mainteneurs.

○ L'étude du réemploi se poursuit avec les fabricants (Kone, Daikin, Schneider, Carrier...).

○ Une phase test pour développer le potentiel des ressources présentes dans les bâtiments a été ouverte mi-2022, avec Upcyclea, sur le site de Nord Pont à Paris. La trame sera déclinée sur d'autres sites par les mainteneurs et les équipes.

○ Des travaux sont en cours dans l'immeuble Nord Pont à Paris, avec le reconditionnement des 17 centrales de traitement d'air.

○ Des mobiliers et des luminaires en provenance d'un autre immeuble de notre portefeuille ont été réemployés dans le restaurant de Nord Pont.

○ Dans le cadre de l'aménagement de nos espaces verts, nous étudions la possibilité d'utiliser des mobiliers extérieurs de réemploi ou à base de matériaux recyclés.

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

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

○ Le groupe de travail Resp'Imm, formé de volontaires de Covéa Immobilier, a pour ambition de réintégrer la nature dans les modes de vie de ses locataires. Un plan d'action a ainsi été mis en place pour améliorer la biodiversité, développer et mettre en valeur nos espaces verts, tout en facilitant leur accès et leur usage par les occupants de nos immeubles. À Paris, la cour principale du 32 Amelot et celle du 93-95 Olivier de Serres ont été végétalisées en 2023.

○ Quatre grilles de notation Biodiversité ont été déployées auprès des équipes chargées d'auditer nos espaces verts existants. Ainsi, entre 2022 et 2023, **48 audits ont été réalisés**.

○ Covéa Immobilier est l'un des fondateurs, aux côtés de l'Observatoire de l'immobilier durable et de Gecina, d'un programme d'accélération et de coordination autour de la biodiversité (*Biodiversity Impulsion Group* – BIG).

○ Covéa a lancé une étude de labellisation EcoJardin des immeubles parisiens Gare de Reuilly, Olivier de Serres et Amelot.

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

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

Enfin, en 2023, **2 certifications** ont été obtenues :

○ l'immeuble d'Uzès à Paris a obtenu la certification BREEAM In-Use;

○ l'immeuble Breteuil à Paris (résidentiel) a obtenu la certification H&E.





# Taxonomie européenne

La taxonomie européenne désigne la classification des activités économiques ayant un impact favorable sur l'environnement. L'objectif de ce règlement européen est d'orienter les investissements vers les activités « durables ». Une activité est classée comme durable si elle correspond à au moins l'un des six objectifs suivants :

1. l'atténuation du changement climatique;
2. l'adaptation au changement climatique;
3. la protection et l'utilisation durable des ressources aquatiques et marines;
4. la transition vers une économie circulaire;
5. la prévention et la réduction de la pollution;
6. la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

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

L'acte délégué Climat (UE) 2021/2139 précise les critères techniques d'analyse pour l'examen des activités durables eu égard aux deux premiers objectifs environnementaux.

L'acte délégué (UE) 2023/2486 précise les critères techniques d'analyse pour l'examen des activités durables eu égard aux quatre autres objectifs environnementaux.

## Une activité est qualifiée de durable

sous réserve de remplir les critères suivants :

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

**Pour les entreprises d'assurance, cela se traduit par la publication d'indicateurs relatifs aux investissements ainsi qu'à l'activité de souscription non-vie puisque les assureurs contribuent à l'objectif environnemental d'adaptation de l'économie au changement climatique.**

Les textes prévoient un déploiement progressif des publications. Concernant les exercices 2021 et 2022, les publications portaient sur l'information en matière d'éligibilité au titre des deux premiers objectifs, soit :

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

**À partir de cet exercice 2023, le calcul d'éligibilité s'applique à l'ensemble des six objectifs environnementaux** et les informations relatives aux activités éligibles à la taxonomie sont complétées par des informations sur les activités alignées avec la taxonomie, soit :

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

**Pour la part d'activités alignées, seuls les deux premiers objectifs sont applicables.**

À partir de 2024, l'ensemble des six objectifs sera applicable au titre du calcul d'alignement pour le périmètre « investissements ».

Le groupe Covéa, par sa forme juridique de SGAM, n'est pas assujéti sur l'exercice 2023 à un reporting consolidé des informations liées à la taxonomie européenne. En revanche, une partie de ses entités juridiques françaises le sont. Une synthèse des informations publiées dans les déclarations de performance extra-financière (DPEF) desdites entités est présentée ci-après.

Les éléments méthodologiques relatifs au calcul de ces ratios figurent dans les DPEF respectives de MAAF Assurances SA, MMA IARD, GMF Assurances, Covéa Protection Juridique et Fidélia Assistance.

# 7.1

## Part des investissements 2023 éligibles et alignés à la taxonomie

		MMA IARD	MAAF Assurances SA	GMF Assurances	Covéa Protection Juridique	Fidélia Assistance
<b>Part des investissements éligibles à la taxonomie</b>						
Part de l'exposition dans des activités éligibles à la taxonomie sur le total des actifs placements	<b>Sur la base du chiffre d'affaires</b>	12,9 %	11,3 %	18,6 %	9,6 %	7,3 %
	<b>Sur la base des dépenses d'investissement</b>	13,5 %	12,3 %	19,7 %	11,0 %	9,0 %
Montant des expositions dans les activités éligibles à la taxonomie	<b>Sur la base du chiffre d'affaires (M€)</b>	1 690,8	1 210,3	1 073,2	72,5	20,7
	<b>Sur la base des dépenses d'investissement (M€)</b>	1 766,3	1 312,5	1 133,5	83,3	25,8
<b>Part des investissements alignés à la taxonomie</b>						
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie, par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP, avec les pondérations suivantes pour les investissements dans des entreprises	<b>Sur la base du chiffre d'affaires</b>	5,6 %	5,2 %	3,3 %	5,2 %	8,7 %
	<b>Sur la base des dépenses d'investissement</b>	6,0 %	8,5 %	9,2 %	6,6 %	12,7 %
Pourcentage d'actifs couverts par l'ICP par rapport au total des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance (total des actifs sous gestion). À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines	<b>Ratio de couverture</b>	38,5 %	43,4 %	60,5 %	38,0 %	24,5 %
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxonomie, avec les pondérations suivantes pour les investissements dans des entreprises	<b>Sur la base du chiffre d'affaires (M€)</b>	280,6	241,0	113,5	14,8	6,1
	<b>Sur la base des dépenses d'investissement (M€)</b>	304,2	396,4	319,8	19,0	8,9
Valeur monétaire des actifs couverts par l'ICP. À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines	<b>Couverture (M€)</b>	5 034,3	4 645,9	3 486,2	287,2	69,9

## 7.2

# Part des primes d'assurance non-vie émises en 2023 éligibles et alignées à la taxonomie

	MMA IARD	MAAF Assurances SA	GMF Assurances	Fidélia Assistance
Montant total des primes brutes émises en assurance non-vie (M€)	5 424,40	2 830,20	1 992,80	495,1
Montant des primes éligibles à la taxonomie (M€)	322,9	210	172,2	0
Montant des primes alignées à la taxonomie (M€)	78,4	67,6	54,3	0
<b>Part des primes éligibles en 2023</b>	<b>6,0 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>8,6 %</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Part des primes alignées en 2023</b>	<b>1,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>0,0 %</b>

Document rédigé en mars 2024 et édité par Covéa en juin 2024. Conception et réalisation : **HAVAS** Paris Rédaction : Covéa.  
Crédits photo : Antoine Doyen, Getty Images, photothèques Covéa et MAAF, tous droits réservés.



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

Version e-accessible par DocAxess



Mutualiser nos forces,  
assurer l'avenir

**SOCIÉTÉ DE GROUPE D'ASSURANCE MUTUELLE**

régie par le Code des assurances

RCS Paris 450 527 916

86-90, rue Saint-Lazare – 75009 Paris

Retrouvez le @groupecovea

sur les réseaux sociaux et sur covea.com