



## Communication sur le progrès Septembre 2013 (sur l'année 2012)

Monsieur Georg Kell

Je suis heureux de vous présenter cette « Communication sur le Progrès 2013 », qui décrit la façon dont le groupe MAIF a mis en oeuvre son engagement vis-à-vis du Pacte Mondial au cours de l'année 2012.

Notre adhésion au Pacte Mondial en 2006 manifeste notre volonté permanente de soutenir les droits de l'homme, de contribuer à préserver l'environnement et de lutter contre la corruption dans le cadre de nos activités. Je renouvelle d'ailleurs l'engagement de la MAIF à respecter les principes du Pacte Mondial durant l'année 2013.

A travers notre engagement, nous nous employons à faire vivre la mise en oeuvre des principes du Pacte Mondial, dans l'exercice de nos métiers, vis-à-vis de nos sociétaires et de la société en général, à travers nos produits, nos services et nos actions sociétales.

En totale cohérence avec nos valeurs, notre engagement pour le Pacte Mondial se manifeste dans nos actions concrètes au quotidien.

Dans le contexte de la poursuite du développement du Groupe MAIF, nous renforçons nos actions en matière de responsabilité sociétale pour tenir compte des attentes de nos sociétaires, de nos collaborateurs, de nos fournisseurs et de toutes les autres parties prenantes de la mutuelle.

Je suis à votre disposition pour toute information complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Kell, l'expression de mes meilleures salutations.

Roger Belot  
Président-Directeur Général

## Les Principes du Pacte Mondial

### Droits de l'homme

- ❑ Principe N° 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
- ❑ Principe N° 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

### Normes du travail

- ❑ Principe N° 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- ❑ Principe N° 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- ❑ Principe N° 5 : l'abolition effective du travail de s enfants ; et
- ❑ Principe N° 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Environnement

- ❑ Principe N° 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- ❑ Principe N° 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- ❑ Principe N° 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption

- ❑ Principe N° 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

## Les valeurs du Groupe MAIF

La MAIF, mutuelle d'assurance créée en 1934, est une entreprise de l'économie sociale. Elle a pour finalité première d'apporter un service à ses sociétaires (ses adhérents), et non pas de rémunérer du capital. Elle n'a d'ailleurs pas d'actionnaire et réinvestit ses bénéfices dans la pérennisation de son projet.

Elle fonctionne depuis sa création selon des valeurs humanistes, parmi lesquelles le respect de la personne, un contrôle démocratique par ses sociétaires, le dialogue avec ses parties prenantes, et le respect des principes de solidarité et de responsabilité qui font d'elle un acteur naturel du développement durable. Elle s'appuie sur une structure duale associant 900 bénévoles et plus de 6000 salariés.

Dans ses rapports annuels, la MAIF promeut les valeurs humanistes de respect de la personne, actées par des documents internes ou externes comme l'Arbre des valeurs, la Charte EURESA, et bien entendu, le Pacte Mondial des Nations Unies à laquelle notre mutuelle a adhéré en avril 2006, action médiatisée et valorisée par notre Président, Roger Belot, lors de l'assemblée générale des délégués élus des sociétaires, en mai 2006.

## Notre stratégie d'engagement sociétal

La responsabilité sociale de l'entreprise conduit de plus en plus d'entreprises à se préoccuper de développement durable. La MAIF se réjouit de ce mouvement qui place l'humain et le collectif au cœur de l'économie. Cette approche, considérée comme novatrice par certains, rejoint en fait les valeurs humanistes et les principes de solidarité qui ont présidé à la création de notre mutuelle, en 1934.

La MAIF, qui revendique haut et fort le principe du respect de la personne, notamment dans ses campagnes de communication vers le grand public, est soucieuse, depuis sa création de ce qu'on peut appeler aujourd'hui le développement durable.

Pour autant, depuis plusieurs années, notre démarche naturelle se veut plus structurée et plus exigeante encore, en travaillant principalement deux dimensions :

- La première concerne la logique d'amélioration continue de la MAIF en matière de développement durable, dans ses pratiques internes et avec ses principaux interlocuteurs (appelés aussi « parties prenantes ») et son engagement dans la société.
- La deuxième concerne l'exercice de ses différents métiers. Sont ainsi concernées toutes nos activités, en particulier la conception des produits et services et leur service après-vente (gestion des sinistres affectant les sociétaires), les activités financières et bancaires, la dimension prévention.

Pour que cette posture d'entreprise se propage au-delà même de la mutuelle, la MAIF s'est fixée, pour la période 2009-2014, un axe d'engagement sociétal dominant.

C'est l'axe « citoyen instruit » qui vise à favoriser l'accès au savoir pour tous que le conseil d'administration a retenu comme domaine d'engagement sociétal prioritaire. Le choix de cette direction d'actions repose sur l'idée que l'accès à l'éducation est le meilleur chemin pour permettre la compréhension du monde, y exercer son sens critique et assumer ses responsabilités de citoyen de façon éclairée.

Un engagement naturel pour la MAIF, assureur créé initialement par et pour des enseignants, que de contribuer, à la place qui est la sienne, à une démarche pédagogique au service d'une citoyenneté mieux accomplie.

## Les Droits de l'homme

- Principe N°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
- Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Guidée à la fois par ses valeurs humanistes fondatrices, la MAIF est un acteur économique socialement responsable qui exerce la quasi-totalité de son activité sur le territoire national de la France, pays de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et producteur d'un corpus législatif et réglementaire très protecteur des droits des personnes.

Dans son rôle d'employeur, la MAIF respecte bien entendu les droits fondamentaux de la personne sur les lieux de travail et dans la société, ainsi que la valorisation des ressources humaines et la qualité des relations sociales. Ce point est traité dans le cadre des principes sur les normes du travail.

**Sphère d'influence : Clients et citoyens : Promotion auprès des clients/sociétaires ET de l'ensemble de la société civile du droit à l'éducation et du droit à la non discrimination :**

### **Article 2 de la déclaration universelle des droits de l'homme :**

*1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*

### **Article 26 de la déclaration universelle des droits de l'homme :**

*1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.*

*2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations*

*Unies pour le maintien de la paix.*

*3. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants.*

La MAIF a fortement développé à partir de 2009 et jusqu'à aujourd'hui l'axe sociétal « citoyen instruit » qui vise à favoriser l'accès au savoir pour tous. Dans ce cadre, de nombreuses solutions éducatives et dispositifs ont été mis en place par la MAIF à destination de tous les citoyens, et donc par conséquent également de l'ensemble de ses sociétaires. Permettre à tout un chacun d'avoir un accès gratuit aux outils créés par la MAIF visant à réduire les discriminations économiques ou sociales entre les citoyens est un des axes forts d'action de la MAIF visant à promouvoir fortement un droit de l'homme particulier : celui du droit à l'éducation pour tous. Sans développer de façon exhaustive l'ensemble des solutions éducatives proposées par la MAIF allant dans ce sens (que vous pouvez retrouver sur le site internet [maif.fr](http://www.maif.fr) rubrique « solutions éducatives » ou sur <http://www.maifagissons pour l'education.fr/>) certaines d'entre elles sont présentées dans les rubriques qui suivent.

### **Droit à l'éducation et non discrimination en fonction du handicap :**

**1) Distribution par la MAIF d'un Cahier de pensées sur le handicap** : Cette profession de foi institutionnelle sur le handicap et la discrimination (regroupant images et citations) donne la parole à des personnalités, des acteurs du handicap et des salariés du groupe.

=> **Mesure des résultats** : Edité à 31 000 exemplaires, ce cahier a pour vocation à être distribué très largement, dans les délégations MAIF, les forums...et à être remis aux nouveaux sociétaires pour illustrer l'engagement de leur mutuelle et les sensibiliser à cette thématique, afin d'avancer sur le chemin de la non discrimination des personnes en situation de handicap.

**2) Sortie en 2010 du produit d'épargne « Livret Épargne Autrement »** basé sur le principe de l'épargne solidaire : une partie (25 %) des intérêts du Livret Epargne Autrement est reversée à l'association « Les Doigts Qui Rêvent » pour financer la fabrication d'ouvrages adaptés aux enfants déficients visuels (livres tactiles, illustrés, en braille et gros caractères). Ce produit a été labellisé Finansol (ce label garantit la solidarité et la transparence du produit d'épargne Livret Épargne Autrement).

=> **Mesure des résultats 2012 : 2 150** : C'est le nombre de livres qui ont ainsi été réalisés par des personnes en réinsertion en 2012.

**139 540,99 €** : Au titre de 2012, les souscripteurs du Livret Epargne Autrement MAIF ont cédé 139 540,99 € d'intérêts à l'association Les Doigts Qui Rêvent et ont ainsi permis de baisser le prix de 1975 livres. Soit une augmentation de 140 % par rapport à 2011.

Pour en savoir plus sur ce produit : <http://www.maif.fr/particuliers/epargne-financement/produits/livret-epargne-autrement-1.html>

L'association Les Doigts Qui Rêvent a choisi de faire appel à des personnes en réinsertion (chômeurs de longue durée, personnes handicapées...) pour leurs réalisations.

**3) Accessibilité de la documentation MAIF aux personnes malvoyantes** : Depuis 2010, la documentation MAIF est disponible gratuitement : en braille, en caractères agrandis, sur support audio (CD) en contactant le n° azur 0810207126, ou directement, pour nos sociétaires, depuis leur espace personnel sur maif.fr. Le site Internet maif.fr répond également aux bonnes pratiques d'accessibilité des sites Internet avec pour référentiel les critères bronze de la norme accessiweb 1.1. Enfin, depuis 2009 un dispositif d'accueil pour les personnes malentendantes a été mis en place dans 26 délégations et points d'accueil : afin de bénéficier d'une meilleure écoute, les sociétaires malentendants peuvent utiliser ce dispositif. Celui-ci est identifié par des pictogrammes « oreilles barrées ».

**En 2011**: la MAIF s'est vue décerner le prix de la Relation client des trophées de l'assurance, pour l'accessibilité de ses documents.

**4) Organisation de rencontres Extra Ordinaires en collèges** : L'objectif de ces rencontres est de changer le regard des jeunes sur le handicap : il s'agit en effet de sensibiliser les enfants non handicapés au handicap en les mettant en situation de handicap afin de changer leur regard ; des rencontres avec des personnes handicapées (intervenants, animateurs d'ateliers) sont aussi présentes lors de ces journées. Mise en situation, pratique de sports adaptés...un ensemble d'activités est proposé pour organiser « l'échange ».

**=> Mesure des résultats 2012** : 4 rencontres organisées, et une présence de l'évènement au salon de l'éducation (cette manifestation rassemble plus de 550 000 personnes) ayant touché environ 1000 élèves en 2011.

En 2012, et pour la première fois, une rencontre Extra Ordinaire a été organisée en lycée.

**5) Les premiers secours** : La MAIF accompagne le ministère de l'Education nationale dans le renforcement de l'apprentissage des gestes de 1ers secours dans le cadre d'une convention signée en 2011.

Depuis cette date, la MAIF a remis 106 kits de formation aux 1ers secours répartis sur l'ensemble des académies. La MAIF apporte également son soutien dans la formation d'équipes ressources (environ 180 formateurs de formateurs et plus de 170 formateurs) qui interviennent auprès des collégiens dans l'enseignement des gestes de 1ers secours.

**6) Mallette pédagogique d'initiation tactile à l'art pictural proposée par la MAIF aux enseignants** : Conçue par le CNED en partenariat avec la MAIF, les sommes recueillies par le téléchargement du nouveau Litté en 2007, 2008 et 2009 ont été investies dans ce projet.

**=> Contenu de cette mallette** : 5 reproductions en relief de tableaux très connus pour tout sentir de l'œuvre, y compris ce que l'œil d'un « voyant » n'a pas perçu. Pour aider les enseignants à proposer une activité autour de cet outil : un guide manuscrit, 5 entretiens enregistrés sur CD audio avec une historienne de l'art, une frise chronologique en braille pour aider l'enfant à replacer chaque œuvre dans son siècle.

=> Un outil formidable d'initiation des enfants (de 8 à 12 ans) aveugles, malvoyants ou non, à l'art et un outil d'échange et de sensibilisation entre les enfants handicapés et non handicapés.

=> **Mesure des résultats :**

- 2011 : prix Acteur économique et handicap de l'Ocirp (organisme commun des institutions de santé et de prévoyance), attribué au CNED et à la MAIF pour la mallette.

- Depuis 2010, 800 mallettes à destination d'écoles/d'établissements scolaires, de musées ou instituts ont été distribuées.

### **7) Jeu Keski**

Pour changer le regard sur le handicap, la MAIF propose aux enseignants de lycées, le jeu Keski jeunesse. Il permet de faire évoluer le regard des lycéens sur le handicap et de développer des attitudes plus justes en adéquation avec les attentes et les besoins des personnes handicapées.

<http://www.maif.fr/la-maif-s-engage/engagement-societal/espace-handicap/la-scolarisation/actions-changer-regard-sur-handicap-2.html>

### **8) L'accès en ligne et GRATUIT pour tous (sociétaires et citoyens) à l'assistance scolaire personnalisée (ASP)**

**ASP) :** Pour prévenir et faire face à toute difficulté scolaire, la MAIF met à disposition de tous (sociétaires comme non sociétaires) un moyen gratuit pour venir en aide aux enfants en difficulté scolaire, quelle qu'en soit l'origine : de la défaillance passagère au handicap ou à la maladie grave empêchant le maintien avec l'environnement scolaire. L'ASP aide l'élève grâce à des fiches pédagogiques en ligne (souvent accompagnées de commentaires audio et de clips vidéo), d'exercices et d'explications, à organiser son travail scolaire en lui permettant d'accéder à un programme complet de révision.

Avec l'Assistance Scolaire Personnalisée **gratuite pour tous les élèves, leurs parents, les enseignants**, la mutuelle crée un pont numérique entre l'école et la maison. Cet outil permet donc à tout enfant d'avoir un accès gratuit à l'éducation (cf. droit de l'homme) en évitant ainsi toute forme de discrimination économique, notamment pour les familles rencontrant des difficultés économiques et ne pouvant avoir accès à des cours particuliers payants.

De plus, le service d'Assistance Scolaire Personnalisée mis en ligne par la MAIF est, comme maif.fr, accessible aux personnes utilisant du matériel de navigation adapté à leur handicap (loupes d'écran, générateurs de Braille, commandes vocales...).

Pour se connecter : <http://assistancescolaire.com/>

Parce que les difficultés scolaires ne sauraient devenir une valeur marchande et parce que le coût d'une rentrée scolaire est déjà suffisamment conséquent, la MAIF et son partenaire Rue des Ecoles ont donc pris la décision de rendre gratuit l'accès à l'ASP. En prenant cette décision, la MAIF affirme une nouvelle fois son engagement en faveur de l'accès à l'éducation pour tous.

=> **Mesure des résultats 2012 :**

- Evolution du nombre de personnes inscrites entre 2011 et 2012 :

Nombre d'inscrits 2011 = 160 247      Nombre d'inscrits 2012 = 236 981

=> + 47 % entre 2011 et 2012

**9) Fonds MAIF pour l'éducation (FME) :** FME, créé en 2009, conduit un programme d'actions qui favorise l'accès à l'éducation pour tous.

Le troisième appel à projets lancé en mars 2012 a recueilli les propositions de 300 associations (contre 260 en 2011).

Le FME dispose de son propre site internet, ([fondsmatifpourleducation.fr](http://fondsmatifpourleducation.fr)), qui recense les initiatives prises par la MAIF en faveur de petites structures comme d'organismes plus importants.

**10) Le kit pédagogique de ma Classe Solidaire :** En partenariat avec l'association Babyloan networks, créée par l'entreprise de microcrédit en ligne Babyloan, la MAIF propose dans ses solutions éducatives, depuis la rentrée 2011 un kit pédagogique conçu comme une initiation à l'économie solidaire pour un développement durable. Ce kit permet aux enseignants d'enseigner à leurs élèves les notions de solidarité internationale, d'économie sociale, etc. Le kit est gratuit et téléchargeable sur internet et disponible également en version papier.

<http://www.maif.fr/enseignants/solutions-educatives/developpement-durable/ma-classe-solidaire.html>

**11) Les actions mutualistes :** Lancées il y a dix ans, les actions mutualistes sont l'expression du lien affinitaire qu'entretient la mutuelle avec ses sociétaires. Ces colloques gratuits sont ouverts à tous. Abordant un large éventail de sujets, ils constituent une excellente vitrine pour démontrer aux sociétaires que leur mutuelle se distingue en se mobilisant pour des sujets de société.

=> **Mesure des résultats 2012 :** avec l'appui des militants, 192 réunions d'information ont été organisées, auxquelles plus de 33 500 personnes ont participé.

**Sphère d'influence : Clients/sociétaires et investisseurs : Promotion auprès des clients/sociétaires et des investisseurs par le biais de placements responsables et solidaires**

**1) Produits d'épargne proposés aux sociétaires MAIF et communication sur la démarche ISR appliquée à la gestion des actifs (cotisation et épargne gérée pour le compte des adhérents).**

▪ **Produits d'épargne commercialisés :**

La MAIF a fait le choix de promouvoir l'ISR auprès de ses adhérents en proposant des produits d'épargne intégrant une dimension responsable et solidaire.

La politique d'investissements responsables de la MAIF permet de proposer à ses sociétaires une gamme de produits d'épargne et d'assurance vie offrant une rentabilité intéressante, tout en restant en cohérence avec les valeurs de la mutuelle :

- En 2009, la MAIF a conçu et commercialisé le contrat « **Assurance vie Responsable et Solidaire** ». Ce contrat propose plusieurs unités de compte orientées sur les thématiques du développement durable et intégrant des critères extra-financiers :
  - o Insertion Emplois Dynamique
  - o Maif Investissement Responsable Europe
  - o RobecoSAM Sustainable Climate
- **Le contrat PERP** propose également une unité de compte ISR, MAIF Retraite Croissance Durable, qui intègre un processus de sélection extra-financier.
- **Le livret Epargne Autrement**, propose un partage de 25 % des intérêts, reversés à une association qui produit, avec des personnes en réinsertion, des livres tactiles illustrés pour les enfants malvoyants.

En complément de son approche ISR, l'unité de compte **Insertion Emplois Dynamique** possède une dimension solidaire : le fonds investit jusqu'à 10 % de ses actifs dans des sociétés solidaires, sélectionnées soigneusement en partenariat avec France Active pour permettre de créer ou préserver des emplois pour des personnes en difficulté. Sur les 5 dernières années, le FCP Insertion Emplois Dynamique a ainsi contribué à créer ou consolider 12753 emplois dont 6512 pour des personnes en difficulté grâce à l'investissement de 9.8 M€.

La MAIF encourage les gérants des UC à solliciter chaque année l'obtention du label Novethic.

**Mesure des résultats 2012** : trois unités de compte ont obtenu une nouvelle fois le label Novethic. Il s'agit des fonds : Insertion Emplois Dynamique, Maif Investissement Responsable Europe et MAIF Retraite Croissance Durable.

- **Communication sur la démarche ISR appliquée à la gestion d'actifs**

Pour prolonger cette logique de transparence, la MAIF a souhaité communiquer davantage sur la manière dont sont gérés ses actifs. En 2012, des informations concernant la démarche d'investissements responsables ont donc été mises à disposition du public sur le site Internet de la MAIF.

Cette communication vise à expliciter la démarche appliquée aux actifs gérés par la MAIF et donc au compartiment en euros qui représente l'essentiel des placements en épargne.

<http://www.maif.fr/la-maif-s-engage/engagement-societal/la-maif-et-le-developpement-durable/rse-dans-organisation/investissement-responsable-2.html>

La MAIF participe également depuis 2010 à la semaine de l'ISR en organisant des conférences-débats pour des étudiants en Poitou-Charentes.

## **2) Progrès continus sur la politique de placement des actifs généraux MAIF (politique d'investissement socialement responsable) :**

### **▪ Synthèse de la démarche ISR de la MAIF**

La MAIF est signataire des Principes pour l'investissement responsable auprès des Nations-Unies depuis 2009. Elle s'engage à les mettre en œuvre progressivement.

La MAIF a pris des engagements forts depuis 2009 :

- **Adhésion à la Charte de l'AFA** (Association Française des Assurances),
- **Signature des Principes des Nations-Unies pour l'Investissement Responsable**,
- **Rédaction d'une charte d'Investissement Responsable**, portée par le Conseil d'Administration de la MAIF.

La MAIF a souhaité appliquer progressivement son approche ISR à chaque type d'actifs gérés. La démarche peut être résumée par les points suivants :

- **Obligations d'Etats** : privilégier les Etats dont la sécurité, le contrôle de la corruption ou le développement humain sont jugés suffisants.
- **Obligations d'entreprises** : privilégier les sociétés qui présentent un profil environnemental, social et de gouvernance (ESG) suffisant par rapport à d'autres entreprises du même secteur ou respectant les principes du Pacte Mondial des Nations-Unies.
- **OPCVM Actions, Obligations, Obligations Convertibles et Monétaires** : Sélection d'OPCVM ISR, Investissement sur des thématiques durables (Eau, Bois, Santé).
- **Actifs Immobiliers et d'infrastructures** : diagnostic des performances ESG des immeubles existants et budget consacré à l'amélioration de ces performances, OPCI de résidences étudiantes et seniors HQE, OPCI d'immeubles verts, projets hôteliers HQE, investissement en infrastructures liées aux énergies renouvelables.

### **▪ Evolution de la démarche ISR appliquée pour chaque classe d'actifs sur l'année 2012**

#### **Actifs de produits de taux – 87 % des placements**

### **▪ Obligations d'Etats et agences publiques – 46% des placements**

#### **Approche ISR appliquée à 100 % des émetteurs souverains**

Un filtre pays fondé uniquement sur la ratification de traités (Kyoto, Conventions fondamentales de l'OIT et objectifs du Millénaire de l'ONU) était appliqué jusqu'en 2011. Depuis 2012, d'autres qualitatifs d'exclusions ont été introduits :

- la sécurité (taux de criminalité, politiques de sécurité),
- la corruption (indicateur de contrôle de la corruption de la Banque Mondiale et Indice de perception de la corruption de Transparency International)
- le développement humain (IDH ajusté des inégalités)
- un critère d'exclusion sur l'application de la peine de mort.

- **Obligations du secteur privé - 32 % des placements**

**Approche ISR créée en 2012, elle sera déployée en 2013 sur 75 % des émetteurs corporate.**

Un filtre émetteur était appliqué auparavant et il excluait les sociétés du secteur de l'armement. Au cours de l'année 2012, la MAIF a mis en place une approche multicritères, s'appuyant sur les notes établies par l'agence VIGEO, agence de notation extra-financière, et sur des éléments d'analyses et de sélection extra-financiers propres à la MAIF (notamment respect du Global Compact). Cette approche ISR a été intégrée en fin d'année et vient compléter l'analyse crédit pour effectuer la sélection, le suivi et les arbitrages des obligations détenues en direct dans les portefeuilles de taux.

- **OPCVM Taux (Obligations, Obligations convertibles et monétaires) – 7,2 % des placements – 16 % des OPCVM taux en ISR.**

**Actifs Actions et Capital Investissement - 9 % du portefeuille**

- **OPCVM Actions : 33 % des OPCVM en ISR contre 25 % en 2011**

En complément, exclusion de l'armement et suivi de l'exercice des droits de vote des fonds dédiés et des fonds ISR.

- **Capital Investissement : Approche ISR appliquée à 100 % des nouveaux investissements**

En complément, exclusion de l'armement pour les nouveaux investissements.

**Actifs réels (immobilier, infrastructures- 4 % du portefeuille**

**Approche ISR déployée sur 71 % des actifs réels**

La démarche ISR s'est matérialisée par de nouveaux investissements orientés ISR : investissement dans des infrastructures de production d'énergies renouvelables, investissements dans des résidences seniors et bâtiments verts, acquisition d'un immeuble de bureaux labélisé HQE et Bâtiment Basse Consommation (BBC).

Elle s'est traduite également par la mise en œuvre d'un diagnostic énergétique et d'un plan d'amélioration des immeubles détenus dans la société immobilière dédiée à la MAIF (OPCI « Delta Immo », géré par VIVERIS REIM).

La MAIF prolonge son engagement en 2013 en nouant un partenariat avec l'université d'Auvergne, dont la chaire « valeur et RSE » travaille sur les relations entre démarche RSE et valorisation économique et boursière.

Par ailleurs, pour 2013, un objectif de 30% minimum d'ISR pour chaque classe d'actifs (taux, actions et actifs réels) a été fixé.

## **Sphère d'influence : Fournisseurs et prestataires :**

### **1) Evaluation de la démarche RSE des fournisseurs et prestataires :**

L'évaluation de la politique développement durable des fournisseurs s'intègre dans la logique plus générale d'intégration de la MAIF dans une chaîne de responsabilités : assumer sa responsabilité sociétale en tant qu'entreprise, c'est aussi repenser sa façon d'acheter les produits et services, en encourageant notamment ses fournisseurs à s'engager, eux aussi, dans une démarche de développement durable.

Dans son rôle de donneur d'ordres à des fournisseurs et à des prestataires, la MAIF intègre des standards sociaux et environnementaux dans sa politique d'achats. Depuis 2007, la MAIF responsabilise ses fournisseurs par une évaluation de leur politique vis-à-vis du développement durable. À ce titre, un questionnaire d'évaluation des pratiques en matière de développement durable est systématiquement complété par tous les fournisseurs lors des différents appels d'offres. La notation comprend des informations sur la façon dont les fournisseurs contrôlent les pratiques sociales de leurs propres fournisseurs implantés dans des pays en voie de développement. C'est ainsi que la MAIF demande à tous les fournisseurs hors UE d'avoir signé la convention de Genève et intègre un questionnaire sur les pratiques développement durable de tous les fournisseurs actuels ou potentiels (appels d'offres) incluant des questions sur leurs pratiques en matière de droits de l'homme et sur leurs pratiques vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.

### **2) Développement des relations avec le secteur adapté :**

Avec la signature de l'accord pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (entrée en vigueur de cet accord au 1<sup>er</sup> Janvier 2010), la MAIF s'engage à renforcer sa collaboration avec le secteur adapté. Depuis plusieurs années, elle a développé l'achat de prestations de service avec ce secteur : façonnage, préparation de documents, entretien des espaces verts, traiteurs, ménage, entretien floral. La mutuelle a signé en 2010 un partenariat, dans lequel elle souhaite être moteur, avec le réseau GESAT, réseau national du travail protégé et adapté. Aujourd'hui une réflexion est en cours afin de confier de nouveaux domaines aux ateliers protégés et aux établissements adaptés, et de les aider à élargir leurs compétences.

=> **Mesure des résultats 2012** : le montant en euros du recours au secteur adapté est de 448 927 € en 2012 (pour mémoire, 485 508 € en 2011).

## Les normes du travail

- ❑ Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- ❑ Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- ❑ Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et
- ❑ Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

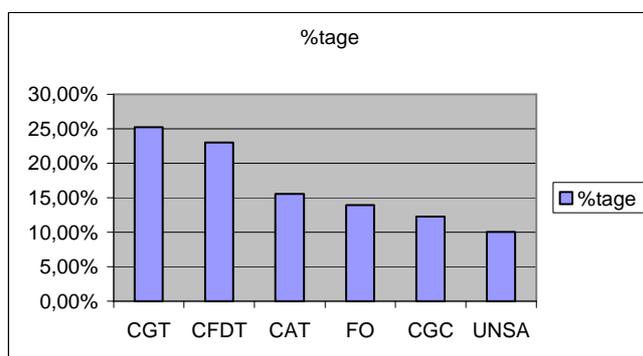
**Pour ce qui concerne les principes numéros 3, 4, 5**, outre la constance des valeurs humanistes qui préside à sa pratique d'employeur, la MAIF respecte l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent à elle du fait de la localisation quasi exclusivement française de ses activités. Il en va de même au sein de ses filiales Atlantis seguros et Atlantis vida, en Espagne, qui respectent elles aussi scrupuleusement les normes du droit du travail applicables sur le territoire espagnol.

La mutuelle n'est donc pas exposée aux risques visés par les trois principes cités.

Pour autant, et pour ce qui concerne **le principe numéro 3**, la MAIF entretient un dialogue social intense avec les organisations représentatives du personnel auxquelles elle accorde, par ailleurs, des moyens importants, allant au-delà des obligations légales en la matière.

**Les Instances Représentatives du Personnel** sont constituées d'un Comité de Groupe, d'un Comité d'Entreprise, de 18 CHSCT, de 105 Délégations du personnel et d'une Instance de négociation au niveau de l'Entreprise.

**Depuis les élections professionnelles de juin 2012 six organisations syndicales sont représentatives au sein de la MAIF**



**=> Mesure des résultats 2012** : la MAIF continue d'entretenir avec les organisations représentatives du personnel un dialogue très important. Environ 350 salariés disposent d'au moins un mandat élu ou désigné.

Les crédits d'heures alloués au titre de l'exercice de mandats élus ou désignés sont définis dans le cadre de l'accord relatif aux Institutions Représentatives du Personnel et à l'exercice du droit syndical du 27 juin 2002. Ils sont globalement fixés à des niveaux supérieurs à la loi.

En 2012, le CE a disposé d'un budget global (œuvres sociales + fonctionnement) de 4,6 M€.

Le CE s'est réuni 21 fois.

En plus des négociations annuelles obligatoires, la MAIF a engagé des négociations collectives sur de nombreux autres sujets (classification et rémunération, cessation anticipée d'activité des salariés, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ...). Sur la période **26 réunions de la Commission paritaire** se sont tenues. Elles ont abouti à la signature de 13 accords collectifs.

Les sujets majeurs de l'année 2012 ont porté sur :

- la révision de notre statut social dans ses dimensions classification/rémunération. En lançant les négociations, la Direction avait pour objectifs de mieux reconnaître les compétences, favoriser la contribution et les parcours professionnels des salariés, tout en maintenant une part majeure de progression automatique à l'ancienneté.
- La définition des principes et mesures sociales pour accompagner le déploiement de la nouvelle organisation de notre réseau de vente et de gestion.

**Pour ce qui concerne le principe numéro 6**, la MAIF est particulièrement attentive à l'élimination de la discrimination et attachée au respect de toutes les différences humaines.

Dans la continuité de ses engagements, la MAIF a poursuivi en 2012 ses actions visant à promouvoir la diversité et garantir l'égalité des chances dans l'entreprise.

## **Une politique de gestion des âges à travers la mise en place d'un Plan d'actions Seniors depuis 2010**

Dans le cadre du développement de sa politique sociale en faveur de la Diversité, le plan d'action triennal engagé par la MAIF en 2010 a contribué à la valorisation de son engagement en faveur des seniors.

L'intérêt marqué par ces salariés pour les 3 domaines d'actions proposés,

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,

ancrage la volonté partagée d'une politique dynamique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés, tout en favorisant une implication active de ces salariés jusqu'au terme de leur parcours professionnel.

### **=> Mesure des résultats 2012**

A l'issue de la 3<sup>ème</sup> année d'application, l'objectif global de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus progresse de 2,44 %.

Les 224 actions tutorales accomplies par des seniors en 2012 (contre 133 en 2010), confirment leur volonté de partager leur expérience, gage de pérennité et de développement pour l'Entreprise.

L'entretien de seconde partie de carrière qui s'adresse aux salariés de 45 ans et plus progresse de plus de 8 % par rapport à 2011.

Le bilan de retraite personnalisé et la formation à la préparation au temps de la retraite, mesures phares du plan d'actions, ont été proposés à l'ensemble des salariés les plus âgés et rencontrent un franc succès.

### Une politique de gestion des temps partiels en faveur de l'équilibre vie professionnelle-vie privée

Dans la continuité de son investissement en termes de Diversité, la MAIF s'est engagée au suivi des demandes de temps partiel, afin d'en améliorer la traçabilité et de garantir la meilleure articulation possible entre les nécessités de l'activité professionnelle et les choix de vie des salariés.

Par ailleurs, afin d'accompagner les seniors dans une transition sereine entre activité professionnelle et retraite, l'accès de droit au temps partiel choisi a bénéficié à 38 salariés âgés de 58 ans et plus pendant la durée d'application du plan d'actions.

### Une politique continue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

L'insertion et le maintien en milieu professionnel des personnes handicapées demeurent l'un des axes fondamentaux de la politique Diversité de la MAIF. L'accord d'entreprise triennal (2010-2012) en faveur du handicap s'inscrit dans le cadre de cet engagement sociétal et citoyen de la prise en compte du handicap et de la lutte contre toute exclusion.

Sous l'impulsion des actions menées par les RRH de terrain et par la Mission handicap, l'exercice 2012 a été marqué par la poursuite et le développement des actions engagées en 2011 à travers les 4 axes majeurs de l'accord. Ces actions se traduisent par une évolution positive de la quasi-totalité des indicateurs.

#### => **Mesure des résultats 2012 :**

- ⇒ Le quota réglementaire de l'entreprise a connu une évolution très positive en 2012, passant de 3,16 % à 4.42 %, soit une progression de 39.87 % par rapport à 2010 ;
- ⇒ Le nombre des salariés entrant dans le cadre de la DOETH a progressé de manière sensible passant de 205 en 2010 à 310, soit une progression de 51,22 % ;
- ⇒ 20 nouveaux salariés ayant la qualité de travailleur handicapé ont été intégrés dans l'effectif MAIF ;
- ⇒ 39 salariés en activité ont obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé ;

- ⇒ 245 managers opérationnels ont bénéficié d'une formation avec une attention particulière pour ceux confrontés directement dans leurs entités à des problématiques du handicap ;
- ⇒ 105 aménagements de poste de travail ont été réalisés au bénéfice de 87 salariés ;
- ⇒ 51 contrats de sous-traitance avec le secteur adapté signés sur 42 sites MAIF.

Afin de poursuivre sa politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, un deuxième accord triennal, dans la continuité du premier, a été signé par la MAIF avec les Organisations Syndicales le 19 décembre 2012.

### Une politique volontariste en faveur de l'alternance initiée en 2007 et qui se pérennise

**La MAIF poursuit le développement du recours à l'alternance** : 188 alternants recrutés en 2012 soit une augmentation de 0,94 % par rapport à 2011 ;

**Elle intensifie ses partenariats Ecoles** : une progression de partenariats écoles de plus de 1 % par rapport en 2011 avec, notamment, un nouvel engagement avec l'Université de Lille initié en 2012 pour la mise en place d'une classe MAIF. La MAIF propose également une qualité de formation à ses alternants, identique à celle proposée aux personnes recrutées en CDI ou en CDD.

### Une politique en faveur de l'égalité professionnelle H/F initiée en 2011

Convaincue que la diversité et la mixité du corps social constituent un levier de modernité, d'ouverture et d'innovation, l'entreprise a engagé des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont conclues par la signature le 19 juin 2012 d'un premier accord sur le sujet avec 3 Organisations Syndicales : la CFE-CGC, l'UNSA MAIF et la CGT.

Conformément aux obligations légales et aux orientations fixées par l'accord de branche du 19 décembre 2008, relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurance, cet accord, conclu pour la période **2012-2014**, détermine des objectifs de progression dans trois domaines :

- **Le recrutement** : rééquilibrer le principe de mixité des salariés dans les classes et les emplois ; Sur l'année 2012, une attention toute particulière a été portée sur les populations historiquement déséquilibrées en matière de mixité. Ainsi, les objectifs de recrutement par sexe prévus dans l'accord en vue de ces rééquilibrages ont été majoritairement atteints et en particulier sur la population « employés ».
- **La promotion professionnelle** : accroître le taux de féminisation des populations cadres au-delà de la classe 5. A fin 2012, les femmes représentent 45 % de la classe 6 et 28 % de la classe 7 (objectif à fin 2014 : l'effectif féminin devra représenter 48 % pour la classe 6 et 35 % pour la classe 7).
- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** : créer les conditions pour que l'ensemble des congés liés à la parentalité et le choix d'un temps partiel soient sans incidence sur le déroulement de la carrière, renforcer et mieux accompagner le dispositif

de congé de paternité. Ainsi, des rencontres de salariés sont organisées par le RRH et le manager avant et après le retour de congé lié à la parentalité (congé de maternité, congés d'adoption, congés parentaux) afin d'évoquer avec le salarié les conditions de reprise de son activité professionnelle en lien avec sa nouvelle situation familiale. La durée du congé de paternité est portée à 12 jours calendaires.

Pour chacun de ces objectifs et de ces actions, des indicateurs de suivi sont mis en place et présentés annuellement au Comité d'Entreprise lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cet accord, qui marque la volonté des parties signataires d'inscrire le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi les principes essentiels de gestion des ressources humaines de l'entreprise, constitue un axe important de la politique sociale de la MAIF en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

### **La politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux**

Dans le prolongement des actions de prévention du stress et des risques psychosociaux mises en œuvre depuis 2007, la Direction de la MAIF a poursuivi, en 2012, son investissement dans ce domaine.

#### **Mesure de l'activité 2012 :**

La Direction a élaboré un nouveau plan d'actions de prévention du stress et des RPS, ce plan a été présenté, début 2012, à l'ensemble des CHSCT et au Comité d'entreprise, pour consultation.

Le contenu du plan d'actions de prévention, qui est mis en œuvre progressivement, s'appuie sur les constats du diagnostic réalisé par le cabinet ISAST (enquête réalisée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2011) et les six orientations définies en 2011 :

- Soutenir les personnes qui vivent des situations comportant un fort engagement émotionnel ;
- Développer la reconnaissance ;
- Développer le lien de confiance dans toutes ses composantes au sein de l'entreprise ;
- Renforcer la cohérence entre nos valeurs et nos normes de qualité ;
- Améliorer la qualité de vie au travail ;
- Concilier les contraintes du travail et la qualité de vie au travail.

Les négociations sur le thème de la prévention des RPS se sont poursuivies entre les partenaires sociaux en 2012, au travers notamment d'échanges dans le cadre de réunions techniques. Elles se poursuivront en 2013, année durant laquelle nous comptons concrétiser nos efforts et nos engagements au travers de la signature du premier accord d'entreprise sur cette thématique.

## Environnement

- Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Intégration de critères environnementaux dans les contrats pour lutter ou faire face au réchauffement climatique :

Rappel : Quatre illustrations peuvent être présentées :

- Toutes les formules d'assurance comportent une garantie « événements climatiques » **qui intervient même si l'événement n'est pas déclaré administrativement catastrophe naturelle** par les pouvoirs publics. Cela signifie que le sociétaire victime d'un événement climatique, dans tous les cas, est pris en charge immédiatement par ses assurances, sans avoir besoin de savoir si ce dernier sera ou non classé administrativement catastrophe naturelle.
- Pas de surprime pour les véhicules roulant avec une énergie plus propre que les carburants traditionnels (GPL, GNV) malgré des coûts supérieurs de réparation en cas d'accident.
- Les contrats d'assurance habitation MAIF prennent en compte, sans cotisation supplémentaire, les nouvelles techniques d'économies d'énergie.

Contrairement à de nombreux assureurs, la MAIF accepte de garantir, sans surprime :

- les chauffe-eau solaires ; les éoliennes ; les installations photovoltaïques individuelles et le raccordement au réseau EDF ; les chaufferies bois, les maisons à ossature bois et toute autre construction faite dans des matériaux écologiques (paille, chanvre...) ; les projets de géothermie...

La mutuelle accepte, sans difficulté et sans surcoût, l'extension de responsabilité civile vis-à-vis d'EDF sur les installations photovoltaïques individuelles.

En 2008, la MAIF s'est associée au premier site de covoiturage français pour proposer à ses assurés un service de covoiturage gratuit, accessible par internet ou par téléphone portable. Il permet de recevoir directement les annonces correspondant à son besoin et calcule les émissions de CO2 d'un trajet.

Pour en savoir plus : <http://www.maif.fr/particuliers/auto-moto/covoiturage/covoiturage-1.html>

En 2009, la MAIF a lancé un site internet dédié à l'habitat durable. Ce site a pour objectif de décrire les solutions pour aménager sa maison afin d'économiser l'énergie et de vivre mieux en choisissant des matériaux écologiques qui respectent la santé des occupants et préserver sa santé grâce à des solutions écologiques. Pour en savoir plus : <http://www.mon-habitat-durable.fr>

**En 2010 :** Mise en œuvre du Bon Eco-Energie : tous les conducteurs qui feront le choix d'un véhicule électrique ou hybride électrique (neuf ou d'occasion) se verront remettre, lors de la souscription de leur assurance auto à la MAIF, un chèque de 100 € pour les voitures et de 50 € pour les véhicules deux-roues. Avec cette mesure de reconnaissance, la MAIF confirme son implication dans la lutte contre le réchauffement de la planète et ses conséquences climatiques.

Cette mesure a été poursuivie en 2011 et 2012.

**Mesure des résultats 2012 :** 3 122 bons éco-énergie de 100€ et 287 bons éco-énergie de 50 € ont été distribués aux sociétaires concernés, soit un montant total de 326 550 €.

### **Intégration de critères environnementaux dans la gestion des sinistres pour lutter ou faire face au réchauffement climatique :**

La MAIF a mis en place une obligation pour les réparateurs (automobiles) partenaires d'utiliser certaines techniques de réparation propres (débosselage des carrosseries, réparations des pare-chocs, etc.) et de recycler des épaves selon une approche qui dépasse largement le cadre légal : en métropole, 100 % des épaves sont traitées par des professionnels qui respectent un cahier des charges écologique.

La MAIF a mené une expérimentation sur l'utilisation de pièces auto de réemploi pour les réparations en région Poitou-Charentes. Celle-ci n'a pas été généralisée pour le moment, faute de disponibilité de matériaux pour répondre à la demande.

### **Démarche d'éco responsabilité interne :**

**Du fait de son activité intégrée dans le secteur des services, la MAIF agit essentiellement sur les principes numéros 7 et 8.** Dès 2006, la MAIF a réalisé volontairement un Bilan Carbone®, qui permet, pour une activité ou un site, de comptabiliser les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) des activités de l'entreprise et de ses acteurs.

En 2012, la MAIF a réactualisé son bilan carbone, conformément à la loi Grenelle 2 (art.75), en élargissant le périmètre d'étude au delà des contraintes réglementaires (scope 3). Les résultats de ce bilan montrent que le plus important poste d'émission de l'entreprise est le poste déplacements (domicile – travail, professionnels et visites des sociétaires). A l'issue de ce bilan carbone, la Direction a validé la mise en œuvre d'un plan d'actions d'amélioration (2013-2015) assorti d'objectifs de réductions des émissions, ainsi qu'une politique environnementale.

### **1) Agir sur l'empreinte écologique du papier utilisé à la MAIF :**

Caractéristiques écologiques du papier et enveloppes utilisées à la MAIF :

Depuis 2010 :

- 100 % du papier bureautique utilisé est du papier recyclé
- 100 % du papier utilisé par la MAIF en interne comme par ses imprimeurs externes est en fibres écologiques\*

\* c'est-à-dire recyclé et/ou issu de forêts gérées durablement. Une large partie des enveloppes utilisées sont également écologiques et ont le label NF environnement.

Ci-dessous les caractéristiques écologiques du papier utilisé par la MAIF hors papier bureautique

PAPIER UTILISE	DOCUMENTS CONCERNES	PRESTATAIRES	MARQUAGE CORRESPONDANT PAR AIM		
SATIMAT GREEN	Flyers dépliant	extérieurs	Imprimé sur papier mixte 60 % recyclé/40 % FSC		
MAINE GLOSS GREEN	Affiches	extérieurs			
LENZA GREEN	Imprimés de gestion	extérieurs + éditique	Imprimé sur papier 100 % recyclé		
	Invitations Action mutualiste	éditique			
PRODESIGN (100 % PEFC)	Affiches	éditique	Imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement		
CONDAT (100 % FSC ou PEFC)	Flyers - dépliant	éditique			
Papiers FSC (à défaut PEFC) autres	divers	extérieurs			

#### Constitution d'un groupe de travail sur le papier :

**2012 :** Suite aux travaux engagés avec les fournisseurs sur le sujet et la réalisation d'un bilan papier, un groupe de travail a été créé en interne pour identifier les postes sur lesquels des réductions de consommations significatives peuvent encore être réalisées.

De plus, la MAIF fait le choix depuis plusieurs années de travailler avec des fournisseurs de papier ou des imprimeurs qui sont tous résolument engagés dans une démarche respectueuse de l'environnement (ex : certifications ISO 14001 des usines ou sites, certifications ange bleu, cygne nordique ou écolabel européen des papiers, réalisation d'analyse du cycle de vie du papier, labels imprim'vert, technologies proactives dans les usines de fabrication en matière de respect de l'environnement...).

#### Tri et recyclage des déchets :

Sur le site du siège social : La démarche de tri et de recyclage des déchets est très complète à la MAIF (et va bien au-delà du tri des papiers : tri et recyclage des cartouches d'encre, piles, mobilier de bureau, matériel informatique, déchets verts, cartons, plastiques etc...) depuis plusieurs années sur le siège social qui regroupe un tiers de l'effectif des salariés du groupe.

**2012** : Une étude sur la faisabilité de la méthanisation des déchets du restaurant a été lancée. La mise en œuvre est prévue pour début 2013.

Sur les sites extérieurs au siège social : La dernière étape de tri et de recyclage des déchets restant à franchir pour la MAIF est la mise en place d'un réseau de récupération, de destruction confidentielle et de recyclage du papier émis par l'ensemble de ses sites extérieurs au siège social (certains sites ont déjà mis en œuvre une démarche de ce type mais cela reste une minorité). Le volume de papier à trier et recyclé est cependant bien moindre dans l'ensemble des sites extérieurs, par rapport à celui émis et recyclé au niveau du siège social. Ce système sera progressivement mis en place en 2013 et 2014.

## **2) Agir sur les émissions des gaz à effet de serre dues aux déplacements des salariés :**

### **Renforcement des équipements d'accueil des salariés cyclistes sur le siège social :**

La MAIF a installé, depuis 2010, 40 nouveaux emplacements de stationnement pour les vélos à proximité des bâtiments.

Pour compléter l'information donnée aux salariés en matière de mobilité alternative, la MAIF met à disposition de ses salariés un site intranet dédié : « Bougez MALIN » (MALIN = Mobilité ALternative et Idées Nouvelles) pour les trajets domicile-travail et professionnels des acteurs internes (salariés et militants), du siège comme du réseau.

### **Journées mobilité alternative 2012 en lien avec le site Intranet Bougez MALIN :**

Cet évènement a été organisé en septembre 2012 lors de la semaine européenne de la mobilité pour inciter le plus grand nombre possible d'acteurs internes à venir autrement que seuls dans leur voiture, durant la semaine.

=> **Mesure des résultats :**

- 230 participants à Niort
- 27 000 km effectués en transports alternatifs
- 4 tonnes de co2 évitées, soit deux allers retours Paris – New York.

## **3) Agir sur les consommations d'énergie :**

### **Limitation des consommations d'électricité :**

- Récupération de l'énergie produite par la salle des serveurs informatiques : Récupération des calories (hiver) qui sont réinjectées dans tout le système de chauffage du siège ;
- Application des préconisations du ministère de l'emploi et du logement en matière de chauffage et de rafraîchissement ;

Ex : pas de rafraîchissement en dessous de 26° ; plus généralement meilleure maîtrise des consommations grâce à un logiciel de gestion d'énergie ;

- Equipement des nouveaux lampadaires de cellule de détection de présence et de maintien de luminosité pour mieux gérer l'éclairage : essentiellement sites extérieurs (réseau) ;
- Mise en place de détecteurs de présence pour éclairages sanitaires : pas de changement total mais fait à chaque fois que c'est neuf (nouveau bâtiment ou nouvelle installation de sanitaires).

Limitation des GES : Gaz HCFC : changement progressif de tous les matériels sensibles utilisant des gaz frigorigènes au siège et dans les sites extérieurs.

#### **4) Agir sur les consommations de produits d'entretien :**

##### Espaces verts :

- Paillage, désherbeur thermique à gaz, désherbage en dirigé des pelouses ;
- Remplacement des plantes sensibles aux maladies ;
- Insecticides à base d'huile de paraffine ; utilisation d'insectes prédateurs introduits contre pucerons et cochenilles ;
- Engrais enrobés à distribution lente, distributeurs doseurs de produits phytosanitaires et d'entretien ;
- Abandon des produits à base de javel pour le nettoyage des maçonneries extérieures.

##### Entretien des locaux :

Utilisation de produits d'entretien éco labellisés.

## Lutte contre la corruption

- Principe N°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### Les engagements du Conseil d'administration et de la Direction générale MAIF :

- Les administrateurs MAIF ont signé le Code de déontologie du GEMA en 2008 et 2009. Ce code renforce l'implication des administrateurs en matière d'éthique et de lutte contre la corruption.
- Sur la période 2006-2008, quatre comités spécialisés se sont mis en place et en particulier le Comité d'audit et des comptes et le Comité des rémunérations.
- Si des cas de fraude se révèlent, la politique est d'appliquer des sanctions sévères et de le faire savoir.
- Dès 2006, il a mis en place des dispositifs transverses de contrôle interne, qui comprennent un volet consacré à la lutte contre la fraude interne : « Réaliser les premières analyses statistiques dans le cadre de la lutte contre la fraude interne, à partir des nouvelles bases de données qui seront mises à disposition par l'informatique ».
- La MAIF est active au sein du comité de déontologie du GEMA, organe professionnel qui réunit, au plan national, les mutuelles d'assurance.

### Les moyens déployés pour agir :

- La Charte de l'acheteur MAIF stipule que « l'acheteur ne doit accepter de cadeaux ou d'avantages en nature de la part des fournisseurs consultés. En dehors de ces périodes, l'acheteur doit refuser tout cadeau de valeur significative ».  
Elle énonce également la règle selon laquelle « Ne peut être retenue comme fournisseur une entreprise où l'acheteur (ou un membre de sa famille) possède des intérêts, s'il n'y a pas eu déclaration au responsable de la division achats préalablement à la consultation ».
- La plaquette sur la politique achat MAIF diffusée à tous les fournisseurs demande à ces derniers « de s'abstenir de concéder aux personnes de la MAIF avec lesquelles ils sont en contact tout avantage personnel direct ou indirect ».
- La MAIF n'utilise pas d'intermédiaire, ce qui diminue le risque de corruption.
- Des dispositifs conformes avec les obligations en vigueur dans le secteur des assurances : Conformément à l'ordonnance n°2009-104 du 30 janvier 2009, codifiée aux articles L. 561-1 et suivants du Code Monétaire et Financier et complétée par ses textes réglementaires d'application (transposition en droit interne de la troisième Directive européenne 2005/60 du 26 octobre 2005 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme), la MAIF a mis en place des systèmes d'évaluation et de gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme (LCB-FT) pour ses

activités d'assurance-vie (Parnasse-MAIF). Les dispositifs sont en accord avec les deux volets d'obligations complémentaires que sont les obligations de vigilance à l'égard de la clientèle d'une part (articles L. 561-5 à L. 561-14-2 et précisées aux articles R. 561-1 à R. 561-38 du CMF) et l'obligation de déclaration des soupçons auprès de Tracfin (article L. 561-15 et suivants du CMF) d'autre part. En matière de lutte anti-fraude, l'unité juridique de Parnasse-MAIF opère des contrôles internes sur l'application du dispositif anti-blanchiment. La filiale assurance vie du groupe MAIF a aussi instauré un dispositif de contrôle interne et de maîtrise des risques en cohérence avec le dispositif global du Groupe. Le secteur Anti-fraude joue le rôle d'instance de contrôle interne de deuxième niveau par rapport aux procédures où des risques de fraude sont identifiés. Depuis 2010, un membre de la Direction générale est responsable du dispositif LCB-FT de MAIF et du Groupe MAIF : depuis février 2013, le Directeur Délégué Opérations et Relations Sociétaires a été désigné par le Président.

- Afin de répondre aux obligations légales relatives au blanchiment d'argent, la MAIF a nommé des correspondants Tracfin pour ses activités à risque (un correspondant chez Parnasse-MAIF, un pour l'activité IARD et un chez MAIF Solutions Financières). Des déclarants ont également été désignés, et ces derniers utilisent le modèle préconisé par Tracfin pour les déclarations de soupçon. Plus largement, le Groupe a anticipé l'ensemble des évolutions législatives et réglementaires concernant ces enjeux de blanchiment d'argent et de fraude au cours des dernières années. La Direction de l'Audit Interne couvre largement les aspects en lien avec la fraude interne/externe, en posant ce thème comme un point de vigilance transversal dans les missions qu'elle effectue. En outre, une mission spécifique sur la fraude interne a été réalisée en 2012 et une mission spéciale sur le blanchiment et de financement du terrorisme de l'assurance-vie est en cours de réalisation en 2013.
- Parallèlement, le pôle Lutte anti-fraude et anti-blanchiment rattaché à la Direction Déléguée Assurance est chargé d'analyser les situations signalées par les gestionnaires, d'évaluer les résultats et de contrôler les échanges d'information avec les organismes professionnels de lutte anti-fraude. Il constitue une base spécifique de données anti-fraude.

Une fonction « Conformité » a été créée en juillet 2009 au sein de la Direction de la Maîtrise des Risques et du Contrôle Interne. Un périmètre d'intervention de la fonction Conformité a été fixé et une charte de Conformité Groupe a été rédigée. Cette dernière, validée par la Direction Générale le 22 septembre 2009 et présentée au comité d'audit et des comptes du Conseil le 6 octobre 2009, a fait l'objet d'une diffusion aux principaux managers début 2010.

Les premiers travaux dès 2010 ont été orientés sur la lutte anti-blanchiment et la déontologie (parallèlement, un projet « prévention de la fraude interne » a été conduit par la Direction Déléguée Assurance). En outre, un réseau de correspondants « Maîtrise des Risques et Contrôle Interne » (dont Conformité) a été constitué au cours du premier semestre 2010, initiative marquante dans la démarche de déploiement de la stratégie de gestion des risques et de contrôle interne au niveau local.

⇒ **Mesure du résultat :**

- **En 2011-2012 :** La majorité des acteurs du réseau ont bénéficié d'une formation « e learning » sur la lutte anti-blanchiment.
- **En 2011-2013 :** un référentiel de contrôle interne à l'échelle des délégations départementales est en cours de déploiement dans le réseau.

Dans les cas avérés de fraude interne, les salariés impliqués sont passés devant un conseil de discipline et les procédures sont allées jusqu'au licenciement. Les sanctions ont été communiquées en interne, afin de prévenir les actes frauduleux futurs, conformément à la réglementation en vigueur. Dans ces résultats il ne faut pas voir là une recrudescence particulière du risque mais bien une amélioration des dispositifs et des moyens en place en matière de détection.

#### Contacts :

Philippe TAUVEL

Responsable de l'engagement sociétal et mutualiste

[philippe.tauvel-mocquet@maif.fr](mailto:philippe.tauvel-mocquet@maif.fr)

Constance LETERRIER

Chargée de projets à la Division Coordination et Responsabilité Sociale de l'Entreprise

[constance.leterrier@maif.fr](mailto:constance.leterrier@maif.fr)