

COP 2015

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS 2015
DE LA MAIF
POUR LE PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES



assureur militant

CHAPITRE 1 - LES DROITS DE L'HOMME

La sphère d'influence: clients/sociétaires et citoyens.....	6
La sphère d'influence: clients/sociétaires et investisseurs	10
La sphère d'influence: fournisseurs et prestataires.....	13

CHAPITRE 2 - LES NORMES DU TRAVAIL

La gestion des âges.....	18
La gestion des temps partiels	19
L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	19
L'alternance	19
L'égalité professionnelle homme/femme	20
La prévention des risques professionnels et psychosociaux	21

CHAPITRE 3 - L'ENVIRONNEMENT

La politique environnementale : principe 1	25
La politique environnementale : principe 2	26
La politique environnementale : principe 3.....	27
La politique environnementale : principe 4	27
La politique environnementale : principe 5	27
La politique environnementale : principe 6	29
La politique environnementale : principe 7.....	30
La politique environnementale : principe 8	30

CHAPITRE 4 - LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les engagements du conseil d'administration et de la direction générale	32
Les moyens déployés pour agir	32

Société d'assurance mutuelle créée en 1934, la MAIF s'est constituée autour de valeurs qui ne sont pas cotées en Bourse: elle place l'homme au cœur de ses préoccupations, met en œuvre les principes de solidarité, de mutualité, de responsabilité et s'organise démocratiquement.

Fière de ces particularités, la MAIF s'engage pour les défendre.

La MAIF ne compte ni clients, ni actionnaires, ni intermédiaires commissionnés. La satisfaction de ses trois millions de sociétaires est sa seule raison d'être. Elle s'appuie sur une structure duale associant 600 militants et plus de 7 000 salariés.

En tant qu'acteurs de l'entreprise, nous affirmons notre singularité quotidiennement dans l'exercice de notre métier.

Nous utilisons la force du collectif pour agir dans le sens de la solidarité et de l'engagement, sur tous les fronts: respect de l'environnement, handicap, éducation, développement des usages collaboratifs...

Nous accompagnons en effet les jeunes acteurs qui animent les nouveaux modes d'échanges horizontaux: partage de véhicules, de connaissances, de services ou d'objets. Puisque la confiance, qui rassemble la communauté MAIF, est aussi le moteur de cette nouvelle économie du partage, nous travaillons en harmonie avec les acteurs de l'économie collaborative. Nous nourrissons respectivement nos organisations et apportons à ce mouvement notre expertise d'assureur et nos huit décennies d'expérience au service d'une autre vision du monde.

Pionniers d'une économie qui place l'humain au cœur de son organisation, nous continuons de croire aux échanges solidaires, à l'entraide et au partage.

Une société plus collaborative pour mieux vivre ensemble... durablement.


Dominique Mahé,
président-directeur général de la MAIF

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 des enfants.

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.

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.

CHAPITRE 1

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 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, 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 fondamen-

taux 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.

Trois sphères d'influence ont été identifiées sous ce chapitre :

- les clients/sociétaires et citoyens,
- les clients/sociétaires et investisseurs,
- les fournisseurs et prestataires.

La sphère d'influence clients/sociétaires 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

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

Article 1^{er}: Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.

Déclaration universelle des droits de l'homme

Préambule: Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde.

Article 2: 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:

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.

À partir de 2009, la MAIF a fortement développé son implication à «favoriser l'accès à l'éducation pour tous» qui, pour elle, est la meilleure façon de construire une société plus juste et plus responsable. Cette prise de parole est répandue le plus largement possible sur différents supports de communication interne et externe (dépliants, affiches, insertions presse...) en accompagnement de la promotion de solutions éducatives mises à la disposition de tous, gratuitement.

Permettre à tout un chacun d'avoir un accès gratuit aux outils créés par la MAIF pour réduire les discriminations économiques ou sociales entre les citoyens est l'un de ses axes d'action forts. C'est l'axe «citoyen instruit».

Sans développer de façon exhaustive l'ensemble des solutions éducatives sur cette thématique (www.maif.fr/solutionseducatives ou www.maifagissonspourleducation.fr), certaines d'entre elles sont présentées ci-après :

1. Le Fonds MAIF pour l'Éducation

Le Fonds MAIF pour l'Éducation (FME), créé en 2009, conduit un programme d'actions qui favorisent l'accès à l'éducation pour tous. Le FME dispose de son propre site internet (www.fondsmaifpourleducation.fr), qui recense les initiatives prises par la MAIF en faveur de petites structures comme d'organismes plus importants.

Depuis sa création, le fonds a soutenu 125 projets.

Les soutiens apportés pour 2014 s'élèvent à 206 500 €.

2. Partenariats en faveur de l'éducation

En soutenant des actions mises en place par des organismes privilégiant soit l'accès à l'éducation (Universcience, Camion des Mots...), soit l'accès à la culture (Réunion des musées nationaux, Les Portes du temps...) ou encore le partage des connaissances (Les Rendez-vous de l'histoire, Entreprendre pour apprendre...), la MAIF joue un rôle dans la Cité. Fidèle à ses valeurs, elle valorise ces initiatives auprès

des communautés MAIF en favorisant l'échange et en développant une certaine idée du «vivre ensemble».

3. L'assistance scolaire personnalisée

L'assistance scolaire personnalisée* (ASP) a été conçue et réalisée par rue des écoles, en partenariat avec la MAIF. Ce service en ligne est gratuit et accessible à tous, sociétaires et citoyens. C'est un moyen de 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 de la scolarité. Grâce à des fiches pédagogiques (souvent accompagnées de commentaires audio), à des exercices et des explications, l'élève organise son travail scolaire et accède à un programme complet de révisions.

Plus de 254 066 personnes se sont inscrites en 2014, dont 10 629 754 visiteurs uniques. Depuis 2010, date de sa création, le site décompte plus de 1,1 million d'utilisateurs.

www.assistancescolaire.com

* Le service est accessible aux personnes utilisant du matériel de navigation adapté à leur handicap (loupes d'écran, générateurs de braille, commandes vocales...).



Extraits de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements... le plus proche de son domicile...

4. Le soutien de la MAIF à la scolarisation des enfants et des adolescents handicapés

L'univers originel de la MAIF a conduit naturellement la mutuelle à s'intéresser à l'accès à l'éducation pour tous, et plus particulièrement à la scolarisation de l'enfant porteur de handicap. Pour cela elle a milité et développé une dynamique de conviction.

De nombreux colloques et actions de sensibilisation auprès des sociétaires de la mutuelle, acteurs de l'éducation, autorités ministérielles et européennes... ont été organisés par la MAIF pendant plusieurs années (de 2003 à 2006); il en reste des écrits: pour mémoire livre blanc, actes de colloques...

Depuis 2009, la MAIF diffuse largement un *Cahier de pensées sur le handicap*. Cette profession de foi institutionnelle sur le handicap et la non-discrimination (regroupant images et citations) donne la parole à des personnalités, à des acteurs du handicap et à des salariés du groupe. La brochure a été distribuée à 15 000 exemplaires; une nouvelle version a été éditée en 2015.

2015 fêtera les 10 ans de la loi de 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées». Un colloque sera organisé par la MAIF et ses partenaires. Ce qui en émanera permettra de poursuivre les avancées déjà fortes en matière d'accès à l'éducation des enfants et des adolescents handicapés.

Si la mutuelle poursuit sa dynamique de

conviction en faveur d'une scolarisation réussie des jeunes handicapés en milieu ordinaire, elle développe désormais une dynamique plus opérationnelle.

• **Des Rencontres extra ordinaires** sont organisées dans les collèges afin de changer le regard des jeunes sur le handicap. Si beaucoup de changements sont intervenus en faveur de la scolarisation des enfants et des adolescents handicapés depuis la loi du 11 février 2005, cette dernière ne permet cependant pas à elle seule de modifier la vision des valides. Au cours de ces journées, un ensemble d'activités est proposé pour organiser l'échange: mises en situation, pratique de sports adaptés...

Depuis 2008, une vingtaine de ces rencontres ont été organisées au cœur des établissements scolaires ou sur le Salon européen de l'éducation. Le nombre de jeunes et d'enseignants qui ont ainsi été réunis est estimé à 29 000 (7 000 en 2014). À noter qu'en 2014, un partenariat avec le conseil général des Deux-Sèvres avait permis de médiatiser l'organisation de ces événements sur le département.

• **Le jeu Keski jeunesse** est proposé aux enseignants de lycées, afin de les aider à 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. 550 jeux ont été distribués depuis 2012.

• **Une mallette pédagogique d'initiation tactile à l'art pictural** est également à la disposition des enseignants qui en font la

demande. Conçue par le Cned, elle permet de découvrir en classe des œuvres de peintres célèbres de manière ludique, tout en sensibilisant les jeunes écoliers et collégiens au handicap visuel. Pour rappel, la mallette a obtenu en 2011 le prix Acteur économique et handicap attribué par l'Ocirp (Organisme commun des institutions de santé et de prévoyance).

Depuis 2010, plus de 800 mallettes ont été offertes à des établissements scolaires.

2015 verra la naissance d'un nouveau jeu de sensibilisation au handicap à l'attention des primaires.

www.maif.fr/handicap

5. L'éducation aux gestes de premiers secours

La MAIF accompagne le ministère de l'Éducation nationale dans le renforcement de l'apprentissage des gestes de premiers secours, dans le cadre d'une convention signée en 2011. Depuis, la MAIF a distribué 106 kits de formation sur l'ensemble des académies. La MAIF apporte chaque année son soutien dans la formation des équipes ressources (environ 190 formateurs en secourisme et plus de 240 formateurs en prévention secours civiques) qui interviennent auprès des collégiens dans l'enseignement des gestes de premiers secours.

Cet engagement de la MAIF aux côtés de l'Éducation nationale a contribué à l'augmentation du nombre de collégiens formés chaque année: plus de 30 % en 2014 contre 10 % en 2011.

6. L'éducation à l'économie solidaire pour un développement durable

Depuis la rentrée 2011, la MAIF propose dans ses solutions éducatives le kit pédagogique Ma classe solidaire. Créé par l'entreprise de microcrédit en ligne Babyloan en partenariat avec l'association Babyloan networks, ce kit est conçu comme une initiation à l'économie solidaire pour un développement durable. Les enseignants s'en servent pour apprendre à leurs élèves les notions de solidarité internationale, d'économie sociale, etc. Gratuit

et téléchargeable sur internet, le kit existe également en version papier.

www.maif.fr/maclassesolidaire

7. 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 conférences gratuites sont ouvertes à tous. Abordant un large éventail de sujets, elles constituent une excellente vitrine pour démontrer aux sociétaires que leur mutuelle se distingue en se mobilisant pour des sujets de société, tels que le changement climatique, l'économie juste, la laïcité ou encore le harcèlement à l'école. En 2014, près de 32 000 participants ont été accueillis.

www.maif.fr/actionsmutualistes

8. La MAIF et la prise en compte du handicap

En amont de l'engagement de la MAIF à demeurer un acteur social responsable, il faut noter sa responsabilité d'assureur d'accompagner ses sociétaires dans la gestion des conséquences de l'accident et leurs projets de vie.

Au-delà de l'offre élargie de la mutuelle en matière de prestations d'assistance après l'accident, la MAIF s'attache à faciliter l'accès à ses services aux personnes handicapées.

Ainsi, depuis 2010, sa documentation est disponible gratuitement en braille, en caractères agrandis ou sur support audio (CD) sur simple demande par téléphone, ou, pour ses sociétaires, depuis leur espace personnel sur le site MAIF. En 2011, la MAIF a reçu le prix de la Relation client des Trophées de l'assurance pour l'accessibilité de ses documents.

Le site MAIF répond également aux bonnes pratiques d'accessibilité des sites internet, avec pour référentiel, les critères bronze de la norme accessiweb 1.1.

Depuis 2009, un dispositif d'accueil pour les personnes malentendantes est déployé dans ses délégations: afin de bénéficier d'une meilleure écoute, les sociétaires dans ce cas peuvent utiliser le dispositif.



Celui-ci est identifié par des pictogrammes « oreille barrée ».

En 2014, un nouveau service d'accessibilité à la mutuelle a été créé. Les personnes sourdes et malentendantes peuvent désormais se faire représenter par un tra-

ducteur en langue des signes. Le coût de la prestation est pris en charge par la MAIF. Une vidéo de présentation des services de la mutuelle à l'attention des personnes sourdes et malentendantes a été réalisée et est présentée sur le site MAIF.

**La sphère d'influence clients/sociétaires et investisseurs :
promotion auprès des clients/sociétaires et des investisseurs par le biais
de placements responsables et solidaires**

NOS ENGAGEMENTS

Depuis 2009, la MAIF a pris des engagements forts en faveur de l'investissement responsable (IR) :

- **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.

Au travers de sa charte d'investissement responsable, la MAIF s'est engagée à :

- **entreprendre** une démarche de réflexion visant à intégrer des placements responsables dans toutes les classes d'actifs dans lesquelles elle investit ;
- **contrôler et informer** régulièrement sa direction, ses administrateurs et ses sociétaires de l'avancement de sa démarche d'investisseur responsable ;
- **promouvoir** l'engagement de ses partenaires financiers vis-à-vis de l'investissement responsable ;
- **dialoguer** avec l'ensemble de la communauté financière pour promouvoir l'intégration des enjeux ESG dans le monde de la gestion.

Par ailleurs, pour 2014, la MAIF s'est fixé l'objectif d'investir plus de 60 % de ses actifs globaux et au minimum 30 % de chaque classe principale d'actifs (taux, actions et actifs réels) selon une démarche d'investissement socialement responsable ou d'intégration ESG.

NOS RÉALISATIONS

Progressivement, la MAIF a appliqué sa démarche d'investisseur responsable à toutes les classes d'actifs gérées. En 2014, elle s'appuie sur les critères suivants :

- **Obligations d'États** : privilégier les États dont la sécurité, le contrôle de la corruption et le développement humain sont jugés suffisants et ne pas financer ceux qui n'ont pas aboli la peine de mort dans leur constitution. L'analyse de l'éligibilité des États en fonction de ces critères est mise à jour chaque année sur la base des rapports produits par les Nations unies, l'ONG Amnesty International, et l'analyse des niveaux de corruption et de sécurité des États fournie par l'agence de notation extra-financière Vigéo.

- **Obligations d'entreprises** : privilégier les sociétés qui présentent une gestion de leurs enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) jugée suffisante par rapport à d'autres entreprises du même secteur d'activité et respectant les principes du Pacte mondial des Nations unies ; ne pas financer les entreprises du secteur de l'armement. La démarche d'évaluation extra-financière mise en œuvre par la MAIF s'appuie sur l'analyse de la façon dont les entreprises gèrent leurs enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) réalisée par l'agence Vigéo. La MAIF apporte une attention toute particulière au risque de non-respect des principes du Global Compact par les entreprises. Ce risque est évalué non seulement dans la phase de sélection

des investissements, mais aussi lors de leur suivi. Toute entreprise apportant une réponse jugée insuffisante aux enjeux du Global Compact est exclue de l'univers d'investissement de la mutuelle, au même titre que les entreprises présentant une gestion insatisfaisante de leurs enjeux ESG.

Cette approche d'analyse extra-financière a été développée fin 2012 et assise en 2013. Elle vient compléter l'analyse crédit lors de la sélection, du suivi et des arbitrages réalisés sur les obligations détenues en direct dans les portefeuilles de taux.

- **OPCVM actions**, obligations, obligations convertibles et monétaires : sélectionner dans la mesure du possible des OPCVM présentant une démarche d'ISR, investir dans des OPCVM positionnés sur des thématiques durables (eau, bois, santé...), suivre l'exercice des droits de vote accordés aux fonds actions.

- **Actifs immobiliers et d'infrastructures** : réaliser un diagnostic des performances ESG des immeubles en portefeuille et consacrer un budget à l'amélioration de ces performances, et investir dans des OPCI positionnés sur des thématiques sociétales (éducation, santé et dépendance...) ou environnementales (bâtiments bénéficiant d'un label environnemental, projets hôteliers de haute qualité environnementale, infrastructures liées aux énergies renouvelables...).

Les critères extra-financiers sont systématiquement pris en compte dans la sélection, le suivi et les arbitrages des investissements réalisés par la MAIF, au même titre que les critères financiers.

Tous les contrats en euros commercialisés par la MAIF appliquent cette démarche d'investissement responsable. De plus, la MAIF propose à ses sociétaires une gamme complémentaire de produits d'épargne et d'assurance vie offrant une rentabilité intéressante, tout en restant en cohérence avec ses valeurs :

- **le contrat Perp** propose depuis 2005 une unité de compte ISR, MAIF Retraite

croissance durable, qui intègre un processus de sélection extra-financier ;

- depuis 2009, la MAIF développe **une offre de produits d'épargne solidaire**. En matière d'épargne bancaire de court terme, après avoir lancé le livret Épargne autrement, elle a élargi son offre en 2014 avec le livret de développement durable autrement et le livret A autrement. Cette gamme de livrets autrement a été conçue afin qu'épargner devienne un acte responsable. Ces trois livrets sont labellisés Finansol (ce label garantit la solidarité et la transparence des livrets d'épargne solidaire proposés par la MAIF). En souscrivant à ces offres, le sociétaire de la MAIF accepte d'abandonner 25 % de ses intérêts (et en option, 1 % de ses versements) au profit du Fonds Solidaire MAIF qui les reverse aux associations solidaires soutenues par la mutuelle :

- **Les Doigts Qui Rêvent**, pour financer la fabrication d'ouvrages adaptés aux enfants déficients visuels (livres tactiles, illustrés, en braille et gros caractères),

- **L'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev)** (depuis fin 2014), qui propose à des étudiants de s'engager dans des actions de solidarité, notamment en accompagnant des collégiens en difficulté scolaire. Certains de ces étudiants vivent en colocation solidaire, dans des quartiers prioritaires et y développent des projets avec les habitants.

En 2014, 145 863,70 € ont été versés au titre des dons et ont permis, au-delà de faire baisser le prix de 3 782 livres, d'entreprendre de nombreux nouveaux projets. Afin d'améliorer la conception des livres et répondre au plus près des besoins des enfants - souvent polyhandicapés - des ateliers participatifs ont été organisés. Des prototypes ont été réalisés pour satisfaire les commandes. L'occasion d'initier de nouvelles techniques (intégration du son pour l'adaptation d'une BD...).

En matière d'épargne financière de moyen et long terme, la MAIF propose le contrat



Assurance vie Responsable et Solidaire, qui permet d'investir à la fois :

- **sur un fonds sécurisé en euros** géré de manière responsable. Depuis 2014, il intègre une dimension d'investissements solidaires (le fonds investit 1 % des encours totaux du contrat sur MAIF Impact Solidaire, un support constitué de titres émis par des structures bénéficiant d'un agrément solidaire et qui contribuent au progrès social et/ou environnemental, en particulier auprès des populations vulnérables);
- **sur des fonds actions ISR** et solidaires, dont Insertion Emplois Dynamique, qui a permis sur les cinq dernières années de financer 110 entreprises solidaires et de créer ou consolider près de 19 500 emplois dont plus de 9 200 au bénéfice de personnes en difficulté, notamment en situation de handicap.

Nos conseillers en gestion de patrimoine proposent également, depuis septembre 2014, un fonds d'investissement de proximité pour soutenir le développement de PME qui agissent sur les secteurs de la dépendance-santé et de l'hébergement de tourisme en France. 10 % de ce fonds sont directement investis au capital de la société d'investissement France Active, afin de contribuer au financement de structures solidaires créatrices d'emplois sur nos territoires.

www.maif.fr/epargnesolidaire

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. Cela permet de créer ou préserver des emplois pour des personnes en difficulté. Sur les cinq dernières années, grâce aux 10,5 M€ investis, le FCP Insertion Emplois Dynamique a contribué à créer ou consolider près de 19 500 emplois, dont plus de 9 200 pour des personnes en difficulté.

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

- En 2014, cinq unités de compte ont obtenu une nouvelle fois le label Novethic. Il s'agit des fonds : Insertion Emplois Dynamique, MAIF Investissement Responsable Europe, MAIF Retraite Croissance Durable, Triodos Sustainable Equity Fund et RobecoSAM Sustainable Climate Fund.

Enfin, la MAIF confirme son engagement en faveur de la prise en compte des enjeux ESG dans la gestion d'actifs en entretenant 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.

NOS AMÉLIORATIONS DEPUIS LA DERNIÈRE COP

- **Sur les obligations d'État** et agences publiques, qui représentaient 40 % des placements financiers de la MAIF en 2014, la démarche ISR a été appliquée à 100 % des investissements (comme en 2013).

- **Sur les obligations émises** par le secteur privé, qui représentaient 34 % des placements financiers de la MAIF en 2014, la démarche ISR a été appliquée à 94 % des investissements (contre 88 % en 2013), ce qui correspond au pourcentage du portefeuille d'obligations d'entreprises couvert par l'analyse Vigéo.

- **Sur les OPCVM** de taux (obligations, obligations convertibles, monétaires), qui représentaient 10 % des placements financiers de la MAIF en 2014, 23 % appliquaient une démarche d'investissement responsable (16 % en 2013).

- **Sur les investissements en OPCVM** actions et capital investissement, qui représentaient 12 % des placements de la MAIF en 2014, 31 % des OPCVM actions et 53 % des fonds de capital investissement appliquaient une démarche d'investissement responsable (contre 32 % et 49 % respectivement en 2013).

- **Sur les investissements en actifs réels**, qui représentaient 6 % des placements de la MAIF en 2014, la démarche

d'investissement responsable définie par la MAIF a pu être déployée sur 72 % des investissements (contre 69 % en 2013).

De plus, en 2014, la MAIF a recruté un analyste à temps plein afin de poursuivre le développement de sa démarche d'investissement socialement responsable.

NOS AXES DE DÉVELOPPEMENT

En 2014, la MAIF a lancé une réflexion sur :

- **l'évolution de sa démarche** d'investisseur responsable, avec notamment la mesure et le pilotage de l'impact social et environnemental de ses investissements, ou encore l'approfondissement de son analyse extra-financière des émetteurs souverains;
- **la mise en œuvre d'une démarche** d'engagement auprès des émetteurs privés

La sphère d'influence fournisseurs et prestataires

1. Évaluation 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 sur les usages 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

ne satisfaisant pas à ses exigences en matière de prise en compte des enjeux ESG ou de respect des principes du Global Compact;

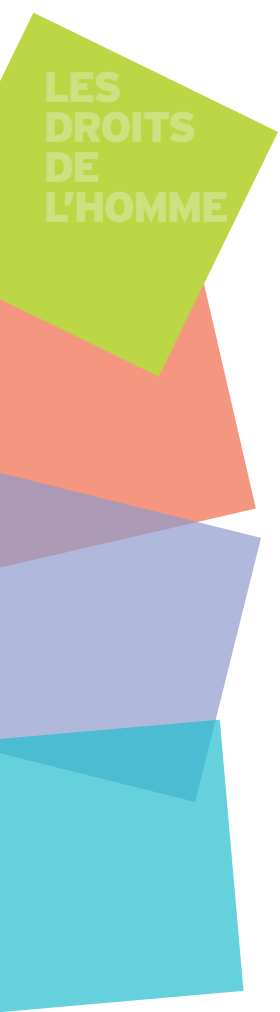
- **le renforcement de sa démarche** d'engagement vis-à-vis de la communauté financière et d'accompagnement de ses partenaires financiers dans leur démarche d'investissement responsable, mais aussi de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

L'objectif d'investir au moins 60 % de ses actifs globaux et 30 % minimum de chaque classe d'actifs (taux, actions et actifs réels) selon une démarche d'investissement socialement responsable ou d'intégration ESG a également été reconduit pour 2015.

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 vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.

2. Développement des relations avec les secteurs protégés et adaptés :

Avec la signature de l'accord d'entreprise pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010), la MAIF s'est engagée à renforcer sa collaboration avec le secteur protégé. Depuis plusieurs années, elle développe l'achat de prestations de service avec ce secteur: façonnage, préparation de documents, entretien des espaces verts, traiteur, ménage, entretien floral. 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 2014: le montant en

euros du recours au secteur adapté s'élève à 434 464 €, ce qui correspond à 22,77 unités bénéficiaires.

CHAPITRE 2

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.

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.

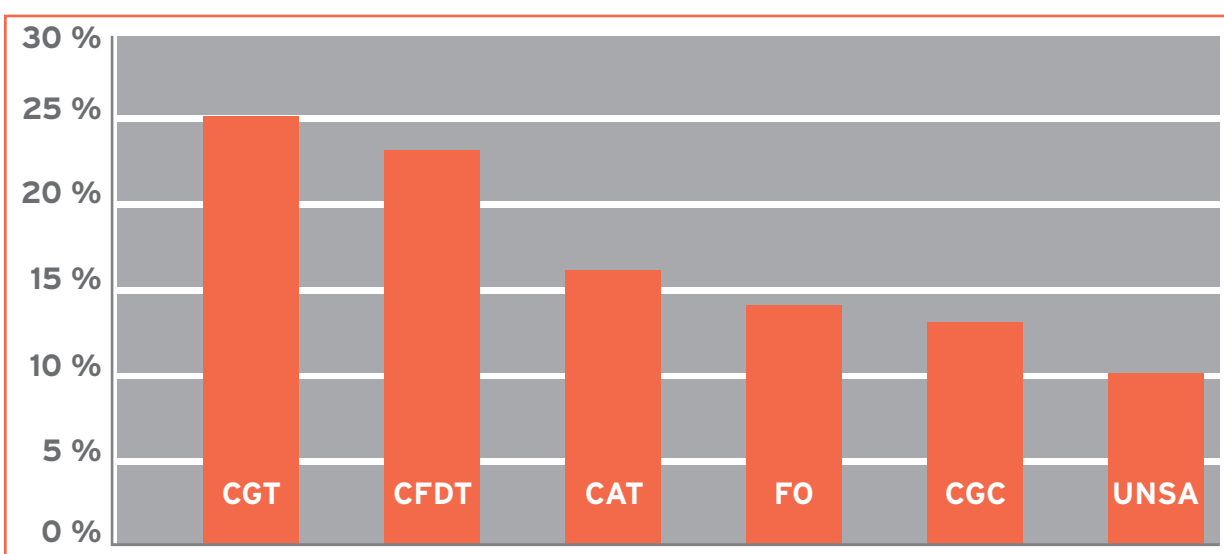
La mutuelle n'est donc pas exposée aux risques visés par les trois principes cités, pas plus qu'au principe n° 6 développé ultérieurement.

Pour autant, et pour ce qui concerne le principe n° 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 :

- au niveau du groupe MAIF : d'un comité de groupe et d'une instance de négociation ;
- au niveau de l'entreprise MAIF/Filia-MAIF : d'un comité d'entreprise, de 16 CHSCT régionaux, de 75 délégations du personnel couvrant l'ensemble des salariés de l'entreprise et d'une instance de négociation.

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



En 2014, la MAIF a continué 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 2014, le comité d'entreprise a disposé d'un budget global (œuvres sociales plus fonctionnement) de 5 M€. Il s'est réuni vingt fois.

En plus des négociations annuelles obligatoires, la MAIF a engagé des négociations collectives sur de nombreux autres sujets (compte épargne temps, égalité professionnelle, diversité, égalité des chances, lutte contre la discrimination...). Sur la période, la commission paritaire s'est réunie vingt fois. Dix accords collectifs sur le périmètre de l'entreprise ont ainsi été signés.

En ce qui concerne le groupe (MAIF, Filia-MAIF, Parnasse-MAIF, MAIF Solutions financières), la négociation portant sur la mise en place d'un Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif) a abouti à la conclusion d'un premier accord, à la majorité des organisations syndicales.

Les sujets majeurs de l'année 2014 ont porté sur :

- **L'égalité professionnelle.** Cet accord triennal (2015-2017), signé par la majorité des organisations syndicales représentatives, s'inscrit dans la continuité du précédent accord 2012-2014. Il poursuit les actions déjà engagées dans les domaines prioritaires suivants : recrutement, rémunération, promotion professionnelle, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale. En ce qui concerne la promotion professionnelle, l'accord définit deux dispositifs innovants et expérimentaux pour soutenir le développement professionnel des femmes : mentorat interne et groupe de référentes.

- **La mise en place de CHSCT** régionaux couvrant ainsi l'ensemble des salariés de la MAIF.

- **Le bénéfice du congé de paternité** a été étendu au salarié de l'entreprise conjoint de la mère, partenaire de Pacs, ou vivant maritalement avec elle, qu'il soit ou non du même sexe que la mère, et même si cette personne n'est pas le père de l'enfant.

- **La rémunération des alternants et la gratification des stagiaires.** L'accord du 22 juillet 2014 - signé à l'unanimité des organisations syndicales - pris dans la suite des engagements contenus dans l'accord contrat de génération du 21 octobre 2013 sur le développement et les modalités d'accueil des salariés alternants et des stagiaires, fixe les rémunérations/gratifications de ces populations à des niveaux supérieurs à la loi. L'ensemble de ces dispositifs prouve la volonté forte de l'entreprise d'encourager la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et de concourir à leur réelle employabilité sur le marché du travail.

Par ailleurs, les négociations annuelles obligatoires (qui ont notamment porté sur un renforcement significatif des garanties de la complémentaire santé sans surcoût pour les salariés) et le nouveau dispositif relatif au compte épargne temps ont constitué des temps forts de l'année 2014. Compte tenu du contexte relatif aux enjeux de demain pour la retraite des salariés, l'accord relatif au compte épargne temps fait évoluer le dispositif d'épargne congés en élargissant les possibilités d'utilisation des droits épargnés, en permettant notamment de se constituer une épargne retraite par le transfert de jours CET vers le Perco. L'accord fait également évoluer l'accord d'entreprise relatif à la cessation anticipée des salariés du 16 mai 2012, applicable seulement aux salariés parents d'un enfant reconnu handicapé, d'un conjoint handicapé, du partenaire de Pacs handicapé ou de son concubin handicapé. Enfin, il met en œuvre le nouveau dispositif légal autorisant le don de jours de repos non pris.



Pour ce qui concerne le principe n° 6, la MAIF est particulièrement attentive à la prévention de la discrimination et est attachée au respect de la diversité, tant dans ses processus de recrutement que

dans la gestion des ressources humaines. Dans la continuité de ses engagements, la MAIF a poursuivi en 2013 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 signature d'un accord relatif au contrat de génération

En octobre 2013, deux organisations syndicales (CFDT et CFE-CGC) ont signé un premier accord sur le sujet. Par cette alliance intergénérationnelle, la MAIF souhaite adopter durablement une gestion dynamique des âges, en s'appuyant sur les forces de deux générations.

Ainsi, les mesures contenues dans cet accord sont destinées essentiellement :

- aux jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés);
- aux seniors de 57 ans et plus (54 ans et plus pour les seniors reconnus travailleurs handicapés).

La MAIF prévoit dans le cadre de cet accord :

- un engagement d'embauche en CDI et à temps plein de 105 jeunes;
- un engagement d'embauche, en priorité, d'étudiants en CDI à temps partiel, sur les samedis et les vacances scolaires notamment, de 125 jeunes sur trois ans. Cela leur permet d'accéder à la vie professionnelle dans des conditions compatibles avec la poursuite de leurs études;
- la possibilité de l'accès au temps partiel en fin de carrière avec des mesures de prise en charge des cotisations retraite. Dès lors que le salarié à temps partiel demande à cotiser sur la base d'un temps plein pour son régime de retraite, l'employeur fera de même pour les cotisations patronales;

- la préparation du départ en retraite par des mesures d'information systématiques sur le régime de retraite, la pension, l'accompagnement possible de l'entreprise;
- la valorisation des compétences acquises en organisant leur transmission auprès des jeunes et nouveaux embauchés *via* des salariés référents;
- en cas de besoin et en liaison avec la médecine du travail, l'aménagement du poste de travail en tenant compte de l'ensemble des particularités des seniors.

NOS RÉALISATIONS 2014

• Recruter 105 jeunes en CDI à temps plein entre 2013 et 2016

Au 31 décembre 2014: 107 jeunes CDI temps plein ont été recrutés. L'objectif 2014 et celui à trois ans ont été dépassés.

• Recruter 125 jeunes en CDI à temps partiel entre 2013 et 2016

101 jeunes étudiants à temps partiel ont été recrutés. L'objectif fixé à fin 2014 est atteint. Celui à trois ans l'est à 80 %.

• Maintenir au minimum un taux de 6,5 % de seniors dans l'entreprise

Au 31 décembre 2014, les seniors représentaient 8 % de l'effectif total de l'entreprise.

Sur les années 2013 et 2014, les efforts se poursuivent; 2015 et 2016 s'inscrivent dans la continuité des actions déjà menées.

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

NOS ENGAGEMENTS

Dans la continuité de son investissement en termes de diversité, la MAIF s'est engagée tout au long des années au suivi des demandes de temps partiel, afin d'en améliorer la traçabilité et de garantir la meilleure articulation possible entre les nécessi-

tés 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, toute demande de passage à temps partiel de leur part sera acceptée par la MAIF.

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

NOS ENGAGEMENTS

L'insertion et le maintien en milieu professionnel des personnes handicapées demeurent l'un des axes fondamentaux de la politique diversité de la MAIF.

Un deuxième accord triennal (2013-2015) a été signé en décembre 2012 dans la continuité des actions initiées par le premier accord. Ce dernier s'inscrit dans la volonté de la MAIF de poursuivre son 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, en appui des managers, l'exercice 2013 se traduit par une évolution positive de la quasi-totalité des indicateurs.

NOS RÉSULTATS 2014

- Le quota réglementaire de l'entreprise a connu une évolution très positive en 2014, passant de 4,95 % à 5,46 %, soit une pro-

gression de 10,30 % par rapport à 2013.

- Le nombre des salariés entrant dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés a progressé de manière sensible, passant de 337 en 2012 à 383 en 2014, soit une progression de 13,64 %.

- 20 nouveaux salariés ayant la qualité de travailleur handicapé ont été intégrés dans l'effectif MAIF.

- 53 salariés en activité ont obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé.

- 107 salariés ont bénéficié d'un plan de maintien dans l'emploi.

- 71 managers ont été sensibilisés à la thématique du handicap en 2014.

- 34 sites MAIF ont fait appel à la sous-traitance avec le secteur adapté et protégé en 2014.

Par ailleurs, la MAIF a développé un partenariat avec une association (Udaf service espoir 79) œuvrant pour l'insertion de personnes souffrant de handicap psychique.

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

La MAIF développe son recours à l'alternance: 149 alternants ont été recrutés en 2011, 188 en 2012, 198 en 2013 et 219 en 2014.

Elle poursuit ses multiples partenariats avec les écoles et lycées: université de Lille, IFPASS (Paris, Lyon, Marseille), de nombreux lycées locaux pour des BTS



Négociation et relation clients ou Assurance...

De plus, **elle enrichit la formation et l'accompagnement de ses alternants:**

- formation initiale identique à celle proposée aux personnes recrutées en CDI ou en CDD;
- formation de 119 tuteurs suite à la signature d'une charte tutorat en 2014 pour qualifier l'accompagnement de ses alternants;
- création d'une communauté des alternants MAIF en 2014 avec des parcours d'intégration dédiés. Ces derniers ont débuté pour les alternants du siège et s'étendent au réseau à partir de 2015.

La MAIF atteste d'une progression en

termes de propositions de CDD/CDI à ses alternants: 87,5 % des signatures de contrats à l'issue des périodes d'alternance, dont 55 % de CDI entre 2012 et 2013.

À noter que:

Les filières métiers pour les Bac + 2 sont toujours la vente (BTS Négociation et relation clients et DUT Techniques de commercialisation), et la gestion de sinistre (BTS Assurance).

La tendance globale (source: Observatoire des métiers) est une évolution vers le recrutement (y compris cœur de métier) de profils de plus en plus qualifiés, notamment le recours à des licences en assurance au lieu de BTS.

Une politique en faveur de l'égalité professionnelle hommes/femmes initiée en 2011

NOS ENGAGEMENTS

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 trois organisations syndicales (CFE-CGC, UNSA MAIF et CGT), et, le 31 octobre 2014, d'un second accord (CAT, CFDT, CFE-CGC, 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, le dernier accord, conclu pour la période 2015-2017, détermine des objectifs de progression dans quatre domaines:

- **Le recrutement:** poursuite du rééquilibrage de la mixité des recrutements dans les classes et familles métiers. Dans cette perspective, l'entreprise s'est fixée comme objectif de progression d'atteindre (à compétences égales) un taux de recrutement

masculin d'au moins 33 % sur les classes 3 et 4 et de maintenir (à compétences égales) les taux de recrutement masculin et féminin sur la classe 5 jusqu'à équilibre des effectifs sur cette classe.

- **La rémunération:** veiller à ce que le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit respecté: la détermination de la rémunération à l'embauche et l'évolution de la rémunération tout au long de la carrière doivent être uniquement basées sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, son implication et sa contribution aux résultats obtenus.

- **La promotion professionnelle:** accroître le taux de féminisation des populations cadres au-delà de la classe 5; en faisant progresser l'effectif féminin de 44 à 48 % sur la classe 6, de 32 à 35 % sur la classe 7 et en augmentant de 20 % la représentation féminine dans la catégorie des cadres hors classe.

- **L'articulation entre l'activité profes-**

sionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale: créer les conditions pour que l'ensemble des congés liés à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de la carrière, renforcer et mieux accompagner le dispositif de congé de paternité. Ainsi, des entretiens sont menés par 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 douze jours calendaires.

Des indicateurs de suivi sont mis en place et présentés annuellement à la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Une politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux

Dans le prolongement des plans d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) mis en œuvre depuis 2007, la direction de la MAIF a poursuivi, en 2014, son investissement dans ce domaine.

MESURE DE L'ACTIVITÉ 2014

L'engagement de la direction de la MAIF, la qualité et la richesse du dialogue social, les travaux de coconstruction avec les organisations syndicales et les acteurs clés tels que les managers, les RRH et les pilotes de projets, ont permis de conclure notre premier accord d'entreprise relatif à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

Cet accord, qui vient compléter l'édifice social de la MAIF, assure à chaque salarié la garantie d'évoluer dans un cadre professionnel où il est respecté, et dans une organisation qui considère sa politique de qualité de vie au travail comme un levier de cohésion sociale et de performance, à travers le « bien travailler et agir ensemble ».

Ce dernier 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.

NOS RÉSULTATS 2014

Sur l'année 2014, les objectifs de recrutement par sexe prévus dans l'accord en vue de ces rééquilibrages ont été majoritairement atteints, en particulier sur la population non-cadre: les taux de recrutement masculin en classes 3 et 4 sont à l'objectif (33,92 % en classe 3, 36,84 % en classe 4).

Fin 2014, les femmes représentaient 44,83 % de la classe 6, 32,53 % de la classe 7 et 13,79 % des cadres hors classe.

Signé le 16 janvier 2014 par cinq des six organisations syndicales représentatives, cet accord triennal est à la fois l'aboutissement des efforts de l'entreprise et en même temps un nouveau départ.

En effet, son contenu constitue désormais la feuille de route pour les trois années à venir. Ses dispositions permettent d'aller bien au-delà de la simple prévention des risques et du respect des obligations légales. Elles renforcent les dispositifs existants par l'introduction de concepts et d'outils innovants tels que:

- la tolérance à l'erreur, dans un glossaire de définitions partagées par tous les partenaires sociaux;
- le protocole relationnel, qui permet à chacun des salariés d'identifier les interlocuteurs et/ou les situations pour mieux agir ensemble.

De manière plus précise, les engagements et réalisations 2014 se résument ainsi:

- **Mobilisation des acteurs internes et de communication:** les mesures négociées et

les engagements de la direction ont fait l'objet d'une large action de démultiplication/communication de mars à mai 2014. En amont de ce déploiement, plusieurs séances de présentation et de sensibilisation des responsables régionaux et des responsables Ressources humaines ont été organisées en vue de faciliter et d'accompagner le travail de démultiplication confié aux managers de proximité.

• **Concernant les dispositifs de formation, d'accompagnement et de prévention primaire:** la mise en œuvre du dispositif de formation a mobilisé plusieurs acteurs de la mutuelle, trente-sept sessions de formation sur le thème « Anticiper et prévenir les risques psychosociaux » ont été réalisées au profit de 385 acteurs relevant des quatre populations prioritaires: pilotes de projets, RRH, managers et membres de la commission Qualité des conditions de vie au travail et prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs, la dimension qualité des conditions de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le cadre des projets a pris corps au travers de procédures et de modalités d'action définies avec la direction d'appui aux projets. Ces modalités permettent désormais, dans une logique de prévention primaire, de tenir compte des besoins des utilisateurs et de l'analyse d'impact en matière de risques psychosociaux, dès la phase de prédiagnostic et de cadrage des projets.

Enfin, en matière de régulation des situations sensibles, il est important de préciser que le dispositif défini par le protocole relationnel a été mobilisé à quinze reprises durant les onze premiers mois de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise.

• **Mesures en faveur du dialogue social:** l'engagement de créer une commission de prévention des risques psychosociaux et de la qualité des conditions de vie au tra-

vail, en vue d'assurer le suivi et l'évaluation des mesures, des dispositifs et des actions prévus à l'accord, a été concrétisé.

La commission précitée s'est réunie à deux reprises courant 2014. Lors de ces réunions ont été abordées et débattues les questions de la structuration et du suivi des indicateurs de risques psychosociaux, les postures des représentants du personnel dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relationnel, ainsi que le bilan intermédiaire de la mise en œuvre de l'accord.

• **Moyens de suivi des facteurs de risques dans l'entreprise:** ils sont de deux ordres. Le premier concerne des indicateurs de suivi des risques psychosociaux: données RH, indicateurs de santé au travail... Le second est une enquête de perception sur le thème de la qualité de vie au travail. Elle sera menée avant fin 2016 auprès des acteurs de l'entreprise.

Outre la large mobilisation d'acteurs pour la coconstruction de son action sur la thématique, la mutuelle a créé une entité au sein de la direction déléguée Ressources humaines, en vue de la coordination et du pilotage opérationnel du dispositif. Cette entité comprend deux personnes ayant la qualification d'infirmière de santé au travail, une assistante sociale, une chargée de projet en prévention et un manager ayant obtenu en 2014 la qualification d'ergonome.

L'investissement de la mutuelle en 2015 restera important sur l'ensemble des thématiques développées ci-dessus, en ayant comme levier supplémentaire et point d'appui le nouveau plan stratégique « Audace de la confiance », qui exprime la singularité du modèle MAIF et place la confiance au cœur des relations internes et externes.

CHAPITRE 3

L'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.

PRINCIPE N° 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Du fait de son activité intégrée dans le secteur des services, la MAIF agit essentiellement sur les principes n° 7 et 8.

Depuis 2004, la MAIF est engagée dans une démarche globale formalisée de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). La mesure régulière et la recherche d'une diminution de l'impact de la mutuelle sur l'environnement s'intègrent dans le cadre de cette démarche de RSE. Après un premier Bilan Carbone® volontaire, réalisé en 2006 et suivi d'un plan d'actions, la MAIF a réalisé, conformément à la loi Grenelle II, un deuxième Bilan Carbone® en 2012. Elle a fait le choix d'aller au-delà du périmètre imposé par la loi, permettant ainsi de capitaliser sur cet outil pour guider une démarche globale de réduction de son empreinte environnementale.

Suite à cette seconde mesure, **une politique environnementale et un plan d'actions 2013/2015** ont été validés par la direction générale.

En 2015, année de la COP21, la MAIF engagera de nombreux projets et partenariats. Elle fera également une troisième mesure Bilan Carbone®, le bilan de son plan d'actions 2013-2015 et construira un nouveau plan d'actions environnemental 2015-2018.

• La politique environnementale et le plan d'actions MAIF

Cette politique structure la démarche environnementale MAIF autour de trois axes :

- Nous, ASSUREUR MUTUALISTE
- Nous, ENTREPRISE
- Notre MANAGEMENT

Ces trois axes se déclinent en huit principes :

➢ **Principe n° 1 :** prendre en compte l'environnement dans notre offre et dans la gestion des sinistres.

➢ **Principe n° 2 :** investir en respectant l'environnement.

➢ **Principe n° 3 :** soutenir la recherche sur les risques environnementaux.

➢ **Principe n° 4 :** être en conformité avec la réglementation.

➢ **Principe n° 5 :** réduire notre empreinte environnementale.

➢ **Principe n° 6 :** associer les acteurs internes à cette démarche.

➢ **Principe n° 7 :** impliquer toutes les parties prenantes externes de l'entreprise.

➢ **Principe n° 8 :** mesurer, suivre et rendre compte des résultats.

Pour chacun des huit principes, sont déclinées **les actions d'ores et déjà menées** par la MAIF ainsi que **celles à venir**.

• **Des supports pour faire connaître cette politique environnementale et le plan d'actions en interne et en externe, et impliquer les acteurs**

- **Support dématérialisé :** ce document complet illustre cette politique de manière concrète (actions déjà menées et à venir pour chaque principe), et renvoie vers d'autres supports présentant la démarche globale de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) de la MAIF, comme *L'essentiel sur la RSE*, ou encore un petit film interactif sur la RSE. Ce support est téléchargeable sur www.maif.fr/eco-responsable

- **Expo photos :** une exposition photos a été réalisée. On y retrouve les huit principes illustrés par **huit photos** (légendées, avec le titre du principe, accompagnées d'un panneau décrivant les actions menées et à venir pour chacun d'eux). Cette exposition est destinée à amener **les acteurs internes** à découvrir les engagements et la démarche environnementale de la MAIF, et de les inciter à participer en réalisant des écogestes au quotidien (ex. : énergie, consommation de papier, déplacements...).

Cette exposition est également itinérante et a pour objectif de communiquer sur la politique environnementale et le plan d'actions MAIF auprès des acteurs externes, notamment **lors de manifestations** (actions mutualistes, salons, expositions...).

PRINCIPE 1

Prendre en compte l'environnement dans notre offre et dans la gestion des sinistres

La MAIF innove à travers ses contrats, ses services et sa gestion des sinistres, afin d'inciter ses sociétaires à réduire leur impact environnemental... et demain, pour aller plus loin.

• **Actions déjà menées**

- Avec Raqvam (assurance habitation), pas de déclaration ni de surcoût pour l'assurance des équipements et des habitations écologiques.

- Avec Vam (assurance auto), remise de 80 € aux sociétaires qui acquièrent un véhicule quatre roues électrique ou hybride (40 € pour les deux-roues) : bon éco-énergie.

- Gratuité d'assurance pour les opérations Pédibus de ramassage scolaire à pied.

- Participation au recyclage des déchets dangereux des prestataires techniques automobiles.

• **Plan d'actions**

- Offre Au-Dace de mobilité durable (covoiturage, autopartage, véhicules électriques...), accessible à tous *via* une centrale en ligne. Cette centrale sera en test

sur Niort et Bordeaux en 2016.

- Poursuite du projet de proposition de pièces automobiles de réemploi aux sociétaires pour la réparation des véhicules (hors éléments de sécurité).

• **Quelques précisions et chiffres**

- Toutes les formules d'assurance comportent une garantie événements climatiques qui intervient même si l'événement ne bénéficie pas d'un arrêté de catastrophe naturelle. Cela signifie que le sociétaire victime d'un événement climatique, dans tous les cas, est pris en charge immédiatement par ses assurances.

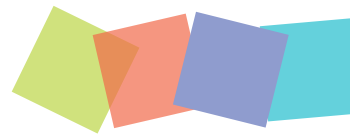
- Pas de surprime pour les véhicules roulant avec une énergie plus propre que les carburants traditionnels (GPL, GNV), malgré des coûts supérieurs de réparation en cas d'accident.

- 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 mutuelle garantit, sans surprime, les chauffe-eau solaires, les éoliennes, les installations photovoltaïques individuelles et leur 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 2009**, la MAIF lance un site internet dédié à l'habitat durable. Ce site dresse la liste des solutions d'aménagement de la maison. Il aide ainsi à économiser l'énergie et à vivre mieux, en choisissant des matériaux écologiques respectant et préservant la santé des occupants, grâce à des solutions écologiques.

www.mon-habitat-durable.fr

• **En 2010**, mise en œuvre du bon éco-énergie : tous les conducteurs qui font



le choix d'un véhicule électrique ou hybride électrique (neuf ou d'occasion) se voient remettre un chèque - 80 € pour les voitures et 40 € pour les deux-roues - lors de la souscription de leur assurance. 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 est toujours d'actualité.

En 2014, 6 004 sociétaires ont assuré un véhicule électrique ou hybride et ont bénéficié d'un bon éco-énergie (5132 véhicules quatre roues et 364 véhicules deux-roues), soit un budget total de 425 200 €.

PRINCIPE 2

Investir en respectant l'environnement

Les placements financiers sont choisis en prenant en compte l'environnement.

• Actions déjà menées

- Investissement dans des fonds socialement responsables et dans des projets de centrales d'énergies renouvelables (ex.: le photovoltaïque, l'éolien...).
- Prise en compte des diagnostics de performance énergétique dans les choix de placements immobiliers.
- Investissement dans des bâtiments à basse consommation (BBC) et à haute qualité environnementale (HQE).
- Intégration de critères environnementaux, sociaux et des bonnes pratiques de gouvernance dans le choix des placements dans des obligations d'entreprises et d'États (critères ESG).

• Plan d'actions

Participation à un groupe de travail avec l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) afin de construire une méthode d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre des placements financiers. Cette méthodologie s'avère limitée pour permettre de piloter les investissements en fonction de leur impact environnemental.

• Perspectives 2015

Carbone4: la MAIF a décidé de sponsoriser le développement d'une méthode innovante de mesure et de pilotage de

l'impact des investissements financiers sur le réchauffement climatique. Développée par Carbone4, en partenariat avec la société de gestion spécialisée dans l'investissement socialement responsable, Mirova, cette méthode permettra à la MAIF de mesurer:

- un minibilan carbone de ses investissements financiers, ainsi que les impacts positifs pour le climat;
- la réalisation de l'objectif de maintenir le réchauffement climatique à 2 °C d'ici à 2100 de ses placements financiers actuels ou futurs.

Elle portera le nom de Carbon Impact Analysis.

• Chiffres 2014

- Investissement dans les infrastructures (immobilier et centrales) de 128,9 millions d'euros, dont:
 - immeubles à faible consommation d'énergie: un fonds à 21,3 M€, plus un espace d'écotourisme 100 % énergie renouvelable à 26 M€, plus un immeuble labellisé HQE exploitation à 35 M€, plus des résidences étudiantes labellisées HQE/BBC à 22 M€ = 104,3 millions d'euros;
 - infrastructures d'énergie renouvelable: 24,6 millions d'euros.
- Investissement dans les obligations vertes (*green bonds*: visant à financer par la dette de projets à faible consommation énergétique (labels) et les énergies renouvelables) pour 19 millions d'euros pour la MAIF, Filia-MAIF et Parnasse-MAIF; l'offre de *green bonds* reste faible et est en cours de structuration sur le marché. En 2015, la mutuelle a prévu de formaliser son positionnement (décision de placement) par rapport aux obligations vertes. Au 31 décembre 2014 la MAIF détenait 20,1 millions d'euros investis dans des *green bonds* en intégrant les encours d'Altima, et 19 millions sans Altima, ce qui représentait 0,11 % des 17,6 milliards gérés par le groupe MAIF.

- Au total, 147,9 millions d'euros ont été investis dans le financement de la transi-

tion énergétique en 2014, sur 17,6 milliards d'euros gérés (0,84 %).

PRINCIPE 3

Soutenir la recherche sur les risques environnementaux

Fondation MAIF participe activement aux progrès de la recherche et à l'accès à la connaissance sur les risques environnementaux.

• Actions déjà menées

Des projets de recherche ont été menés sur les risques cycloniques et naturels, la vulnérabilité des territoires face aux crues rapides, la gestion des alertes et des crises lors d'inondations, le risque sécheresse, le risque sismique...

• Plan d'actions

Des nouveaux projets de recherche sont à l'étude sur les enjeux environnementaux afin de prévenir les risques: dommages dus aux vagues de tempêtes, phénomènes de submersion marine, risques socio-économiques liés aux inondations, prévention des risques cycloniques, volcanisme, tsunamis, modèles d'évaluation des risques sismiques et mise en place de réseaux citoyens d'observation, mesure de la dynamique des sols *via* des dispositifs innovants...

PRINCIPE 4

Être en conformité avec la réglementation

La MAIF respecte les obligations légales en matière d'environnement et, dans la mesure du possible, va même au-delà des exigences.

• Actions déjà menées

- Anticipation et dépassement des exigences réglementaires: réalisation d'un premier bilan d'émissions de gaz à effet de serre dès 2006 et d'un deuxième en 2012, allant au-delà du périmètre imposé par la loi (Bilan Carbone®).
- Déclaration des volumes de papier édités et versement de l'écoparticipation associée à Écofolio, éco-organisme appliquant le principe pollueur-payeur.
- Maîtrise des déchets de l'entreprise

jusqu'à leur traitement.

- Publication des données annuelles de la politique de développement durable dans le rapport d'activités de la mutuelle.

• Plan d'actions

- Mise en place d'un suivi complet des exigences réglementaires, de manière à anticiper leurs évolutions.
- Conduite d'audits énergétiques des bâtiments et étude des investissements en 2015.

PRINCIPE 5

Réduire notre empreinte environnementale

Des actions d'amélioration concrètes et durables sont menées, notamment pour les déplacements, les achats, les équipements, les déchets et les consommations d'eau et d'énergie.

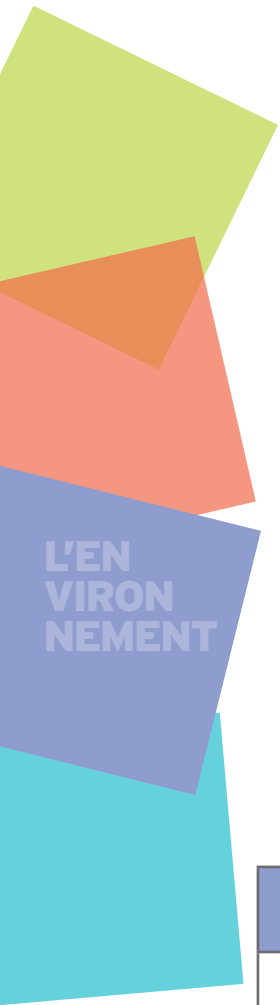
• Actions déjà menées

- Mise à disposition d'outils de travail à distance.
- Incitation des acteurs MAIF à utiliser les transports alternatifs (ex.: 100 % de prise en charge sur les abonnements de transports en commun).
- Achat de produits responsables: papier recyclé et/ou issu de forêts gérées durablement, produits d'entretien labellisés, fournitures vertes, mobilier recyclable, café bio...
- Récupération de l'énergie générée par les serveurs informatiques afin de chauffer certains bâtiments du siège.
- Tri et recyclage des déchets du siège, méthanisation des déchets alimentaires du restaurant d'entreprise.

• Plan d'actions

- Développement et promotion de la webconférence et de la visioconférence, ainsi que régionalisation des formations afin de limiter les déplacements professionnels. De nouveaux outils de visioconférence sur chaque poste de travail verront le jour à l'horizon 2016.
- Mise en œuvre d'actions visant à favoriser une mobilité alternative pour les déplacements des salariés (ex.: réalisa-





- tion d'une étude sur les pratiques et contraintes en matière de déplacements professionnels et domicile travail).
- Choix des véhicules de fonction selon leur taux d'émission de CO₂ et acquisition de voitures électriques.
 - Étude des besoins en énergie, climatisation et chauffage, afin de choisir les équipements les mieux adaptés aux besoins.
 - Augmentation de la part d'approvisionnement local et réduction du fret aérien. Réflexion en 2015-2016 sur les possibilités d'impression locale des documents de communication dans les Dom, afin de limiter le fret aérien qui concerne majoritairement les imprimés.

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

PAPIER UTILISÉ	DOCUMENTS CONCERNÉS	PRESTATAIRES		
SATIMAT GREEN	Flyers dépliant	Extérieurs	Papier mixte 60 % recyclé 40 % FSC	
MAINE GLOSSE GREEN	Affiches	Extérieurs		
LENZA GREEN	Imprimés de gestion	Extérieurs + Éditique	Papier 100 % recyclé	
	Invitations actions mutualistes	Éditique		
PRODESIGN (100 % PEFC)	Affiches	Éditique	Papier issu de forêts gérées durablement	
CONDAT (100 % FSC ou PEFC)	Flyers dépliant	Éditique		
Papiers FSC (à défaut PEFC) autres	Divers	Extérieurs		

Depuis plusieurs années, la MAIF fait le choix de travailler avec des fournisseurs de papier ou des imprimeurs qui sont résolument engagés dans une démarche respectueuse de l'environnement (ex.: certifications ISO 14001 des usines ou sites, certifications Ange bleu, Cygne nordique ou ecolabel européen des papiers, réalisation d'analyse du cycle de vie du papier, labels imprim'vert, technologies proactives dans

- Développement du tri et du recyclage des déchets sur les sites du réseau. Un test sera lancé sur 2015.
- **Quelques précisions et chiffres**
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, que ce soit au sein de l'entreprise ou par ses imprimeurs externes, est en fibres écologiques*.

* Papier recyclé et/ou issu de forêts gérées durablement. Une large partie des enveloppes utilisées sont également écologiques et ont le label NF environnement.

les usines de fabrication en matière de respect de l'environnement...).

En 2014: classement baromètre PAP 50:

En France, 5 % seulement du papier est issu de la filière du recyclage. Avec un taux supérieur à 99 %, la MAIF fait beaucoup mieux. Elle a fait chuter sa consommation annuelle de 25 % depuis 2010 (24,5 kg par salarié, contre 55 kg pour la moyenne nationale).

La valorisation des déchets constitue un autre axe de performance. Au siège social, où les enjeux sont les plus importants, 100 % du papier utilisé retourne à la filière du recyclage. Grâce à ces très bons chiffres, la MAIF est deuxième *ex aequo* du baromètre PAP 50, conduit par le WWF et Riposte Verte auprès des grandes entreprises de banque et d'assurance.

Tri et recyclage des déchets:

Sur le site du siège social (un tiers des effectifs): la démarche de tri et de recyclage des déchets est très complète (tri et recyclage des cartouches d'encre, piles, mobilier de bureau, matériel informatique, déchets verts, cartons, plastiques, etc.). Depuis 2013, la méthanisation des déchets du restaurant d'entreprise est effectuée par une entreprise niortaise.

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 des sites extérieurs (certains d'entre eux ont déjà mis en œuvre une démarche de ce type). Le volume de papier à trier et à recycler est cependant très inférieur à celui émis et recyclé au niveau du siège social. Ce système est actuellement à l'étude pour une possible mise en œuvre en 2015/2016.

Limitation des consommations d'électricité:

- Récupération de l'énergie produite par la salle des serveurs informatiques: en hiver, les calories 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. Exemple: pas de rafraîchissement en dessous de 26 °; plus généralement, meilleure maîtrise des consommations grâce à un logiciel de gestion d'énergie.
- Équipement des nouveaux bureaux avec des lampadaires à cellule de détection de présence et de maintien de luminosité, pour mieux gérer l'éclairage, essentielle-

ment sur les sites extérieurs (réseau).

- Mise en place de détecteurs de présence pour l'éclairage des sanitaires: pas de changement total, mais modifié dans les nouveaux bâtiments ou les nouvelles installations de sanitaires.

Limitation des GES:

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

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:

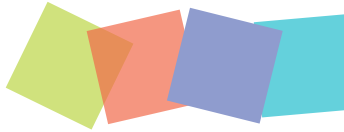
Utilisation de produits d'entretien ecolabellisés.

PRINCIPE 6

Associer les acteurs internes à cette démarche.

L'action environnementale de la MAIF pourra être menée à bien moyennant l'implication de tous, grâce à la formation et à l'information des salariés, acteurs de la démarche avec les relais développement durable.

- **Actions déjà menées**
 - Actions régulières de sensibilisation et événements mobilisant les salariés lors de la Semaine du développement durable et durant la Semaine européenne de la mobilité.
 - Création d'un site intranet dédié à la mobilité alternative «Bougez malin».
 - Mise en place d'un réseau de relais développement durable sur l'ensemble du territoire.



- Réalisation d'un plan d'actions consécutif au Bilan Carbone® 2012, associant des salariés des directions métier.

- **Plan d'actions**

- Collecte d'informations sur les impacts environnementaux des produits achetés par la MAIF et des déplacements professionnels des salariés.
- Création d'un groupe de travail pour réduire et optimiser l'utilisation du papier.
- Formation dédiée pour les acteurs métier impliqués dans la mise en œuvre du plan d'actions: formation aux achats responsables pour les acheteurs, à l'écoconstruction pour les personnels des services travaux, et à l'écocommunication pour les chargés de communication et les créateurs de supports imprimés.

PRINCIPE 7

Impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise.

La mutuelle travaille avec tous ses interlocuteurs afin de trouver des solutions communes qui soient profitables à l'environnement.

- **Actions déjà menées**

- Animation du réseau des prestataires techniques du domaine automobile pour:
 - mettre au point des solutions de réparation comme alternative au renouvellement systématique des éléments de carrosserie abîmés (débosselage...);
 - allonger la durée de vie des pièces détachées (carrosserie, optique, feux). La MAIF soutient la filière du recyclage en promouvant auprès de ses sociétaires la possibilité d'effectuer des réparations au moyen de pièces de réemploi (test réussi en Poitou-Charentes).
- Travail avec les prestataires papier sur la réduction des impacts environnementaux.

- **Plan d'actions**

- Diffusion d'une charte de bonnes pratiques pour des achats responsables.
- Extension à la France entière de la possibilité d'effectuer des réparations avec des pièces de réemploi, si le sociétaire l'autorise.
- Évaluation des fournisseurs en fonction de critères environnementaux.
- Sensibilisation des sociétaires et des militants sur les bonnes pratiques en matière de transport lors des actions mutualistes et sur les sites (délégations et accueil siège).

PRINCIPE 8

Mesurer, suivre et rendre compte des résultats.

Disposer d'outils et de méthodes efficaces de mesure, de suivi et de reporting permet de garantir l'amélioration continue de la performance de la MAIF en matière environnementale.

- **Actions déjà menées**

- Mesure régulière des émissions de gaz à effet de serre (premier Bilan Carbone® en 2006).
- Formalisation de la démarche environnementale et diffusion de la politique (rapports, publications...).
- Mise au point d'un dispositif global de suivi de la démarche environnementale impliquant régulièrement les instances décisionnelles et opérationnelles de l'entreprise.
- Évolution de la performance environnementale lors de notations extra-financières réalisées à intervalles réguliers par des auditeurs indépendants.

- **Plan d'actions**

Acquisition d'outils de collecte et de communication des données environnementales, ainsi que d'un tableau de suivi des indicateurs.

CHAPITRE 4

La 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 leur implication en matière d'éthique et de lutte contre la corruption.
- Sur la période 2006-2008, quatre comités spécialisés se sont mis en place, 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, des dispositifs transverses de

contrôle interne ont été mis en place; ils 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

- Le nouveau socle réglementaire de la MAIF a été diffusé à l'ensemble des salariés (mise en application au 1^{er} septembre 2014). Ce dernier comprend:
 - un règlement intérieur modifié et plus complet, l'article 12-2 précise notamment les conditions de gestion de ses propres opérations d'assurances pour un salarié MAIF ou bien la gestion des opérations d'assurances de «proches» plus clairement définie;
 - des chartes de sécurité SI renouvelées;
 - un code de déontologie qui présente un chapitre sur la gestion des conflits d'intérêts et un chapitre relatif à la lutte contre la corruption.
- La MAIF s'est mise en conformité en 2014 avec la réglementation IOBSP relative à l'obligation d'honorabilité des salariés (articles L. 500-1, L. 519-3-3 et R. 519-6 du Code monétaire et financier). Par conséquent, elle vérifie que ses salariés en charge d'une activité d'intermédiation

bancaire n'ont pas fait l'objet d'une condamnation au titre de l'article L. 500-1 du Code monétaire et financier, ni ne sont soumis à une interdiction d'exercer cette activité. Les salariés concernés doivent ainsi fournir un extrait de casier judiciaire n° 3 ou une attestation sur l'honneur.

- 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 d'achat de la 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 en dehors du groupe MAIF ou de ses partenaires, ce qui diminue le risque de corruption.

- Le dispositif relatif à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB-FT), est en vigueur: 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), applicable aux entreprises d'assurance, le groupe MAIF a mis en place des systèmes d'évaluation et de gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme pour ses activités d'assurance vie (Parnasse-MAIF), ses activités IARD (MAIF personnes physiques et Associations & Collectivités) et ses activités d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement (MSF).

Pour chaque entité, le dispositif comprend:

- une classification des risques LCB-FT couvrant l'ensemble des activités exercées et une mise à jour annuellement;
- des procédures accessibles, diffusées et mises à jour régulièrement précisant, le cas échéant:
 - les modalités de mise en œuvre de la vigilance standard, complémentaire et renforcée,
 - le traitement des personnes politiquement exposées (PPE),
 - le traitement des gels des avoirs,
 - l'obligation de déclaration,
 - l'obligation de formation,
 - l'échange d'information entre les structures du groupe;
- des correspondants et déclarants Tracfin désignés en bonne et due forme;

- un responsable du dispositif membre de la direction et un responsable du dispositif groupe;

- une formation adaptée aux cibles et réalisée par la quasi-totalité des personnels concernés;

- des contrôles permanents;

- des outils de détection des personnes politiquement exposées, des personnes visées par un gel des avoirs, et de déclaration à Tracfin (ERMES).

- En matière de lutte antifraude, l'unité juridique de Parnasse-MAIF opère des contrôles internes sur l'application du dispositif antiblanchiment. 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 antifraude joue le rôle d'instance de contrôle interne de deuxième niveau par rapport aux procédures où des risques de fraude sont identifiés.

- La direction de l'Audit interne couvre largement les aspects en lien avec la fraude interne et 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 le financement du terrorisme de l'assurance vie a été réalisée en 2013, conformément à l'article A. 310-9 du Code des assurances: «Les entreprises veillent à assurer un examen périodique de leur dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme selon une fréquence adaptée, qui ne saurait excéder cinq ans».

- Parallèlement, le pôle Lutte antifraude et antiblanchiment 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 antifraude. Il constitue une base spécifique de données antifraude.

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.

Dès 2010, les premiers travaux ont été orientés sur la lutte antiblanchiment et la déontologie (parallèlement, un projet de prévention de la fraude interne a été conduit par la direction technique). 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**

- 2011-2012: la majorité des acteurs du réseau bénéficient d'une formation e-learning sur la lutte antiblanchiment;
- 2011-2014: un référentiel de contrôle

interne à l'échelle des délégations départementales est en cours de déploiement.

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. Il ne faut pas voir dans ces résultats une recrudescence particulière du risque, mais bien une amélioration des dispositifs et des moyens en place en matière de détection.

- Aucun cas de fraude interne n'est à déplorer depuis décembre 2013, date du dernier cas détecté et géré.
- En 2015, 100 % des salariés MAIF concernés par la législation relative à l'honorabilité ont produit une attestation sur l'honneur ou un extrait de casier judiciaire. Chaque nouveau salarié concerné produit ce document à l'embauche. Aucun salarié ne fait l'objet de mesures d'interdiction d'exercer les missions relevant du mandat d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement.

Contacts:

PHILIPPE TAUVEL

responsable Actions sociétales & Communication institutionnelle
philippe.tauvel-mocquet@maif.fr

NATHALIE TOUZIN

responsable entité Responsabilité sociétale de l'entreprise
nathalie.touzin@maif.fr

Le contrat multisupport Assurance vie Responsable et Solidaire est conçu et géré par Parnasse-MAIF, filiale assurance vie de la MAIF.

MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.

Filia-MAIF - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9

Parnasse-MAIF - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort B 330 432 782 Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9
Entreprises régies par le Code des assurances.

MAIF Solutions financières - société par actions simplifiée au capital de 6 659 016 € - RCS Niort B 350 218 467 - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.

Intermédiaire en opérations d'assurance, en opérations de banque et en services de paiement, et conseiller en investissements financiers enregistré auprès de la Chambre nationale des conseillers en investissements financiers (CNCIF), sous le n° D00824, inscrit au registre unique sous le n° 07031206

(www.orias.fr), titulaire de la carte T n° 323 délivrée par la préfecture des Deux-Sèvres, et exerçant sous le contrôle de l'ACPR - 61 rue Taitbout - 75009 Paris cedex.

Les livrets d'épargne solidaire, conçus en partenariat par Socram Banque et MAIF, sont gérés et contrôlés par Socram Banque et distribués par MAIF, Filia-MAIF

et MAIF Solutions financières agissant en qualité d'intermédiaires en opérations de banque et en services de paiement exclusifs de Socram Banque.

MAIF Solutions financières inscrite sur le registre unique sous le n° 07 031 206, Filia-MAIF inscrite sous le n° 13 003 699, MAIF inscrite sous le n° 13 005 068 (www.orias.fr).

Socram Banque - société anonyme au capital social de 70 000 000 € - RCS Niort 682014865 - 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort cedex 9.

Mandataire en assurance - N° Orias : 08044968 (www.orias.fr).

09/15 - Réalisation : Studio de création MAIF.

