



05/10/2016

Sommaire

- Une nouvelle stratégie RSE pour les années 2016-2018 *p.1*
- Droits de l'homme et normes internationales du travail *p.4*
- Environnement *p.15*
- Lutte contre la corruption *p.21*

Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

- Une nouvelle stratégie RSE pour les années 2016-2018 -

Fort de ses valeurs et de son ancrage territorial, le groupe place l'humain au cœur de ses actions. Intégrer les enjeux du développement durable à ses activités commerciales et à ses relations avec les parties prenantes fait partie de son engagement quotidien : Notre RSE, ce que chacun peut faire pour tous.

Nous percevons la démarche RSE comme un facteur d'engagement de nos salariés, d'innovation, d'efficacité opérationnelle et de renforcement de la qualité de la relation avec les publics externes et internes permettant ainsi de construire la confiance.

Groupama s'engage

Le groupe s'est doté d'un nouveau plan pour les années 2016-2018. Son objectif est de mobiliser l'ensemble du groupe autour d'une RSE à forte valeur ajoutée, au bénéfice des parties prenantes du groupe. La stratégie RSE s'appuie sur 4 axes déclinés en 8 engagements.

Axe 1 : Mettre en œuvre une responsabilité étendue en tant qu'employeur

2 engagements :

- Promouvoir la diversité au service du progrès du groupe
- Engager les collaborateurs dans le développement du groupe Groupama de demain en renforçant leur employabilité et le bien-être au travail

Depuis plusieurs années, au-delà du statut social de qualité (protection sociale, épargne salariale, etc.), Groupama a pris de nombreux engagements d'employeur responsable relevant des enjeux sociaux de la RSE, tels que l'égalité professionnelle, la non-discrimination et la promotion de la diversité, l'emploi des travailleurs handicapés et la qualité de vie au travail, tout en confortant l'engagement des collaborateurs. Cette dynamique se poursuit, au niveau du groupe et des entreprises, notamment en renforçant l'employabilité et l'adaptabilité des collaborateurs. Le Baromètre d'Opinion Groupe (BOG) biannuel permet d'apprécier l'évolution du **niveau d'engagement des collaborateurs (73% en 2016, + 2 pts par rapport à 2014)**. 2016 est la 5^e édition du BOG.

Groupama est par ailleurs un employeur majeur dans les territoires, où des équipes pluridisciplinaires et décisionnelles sont au service de la performance pour la satisfaction client.

Indicateurs 2016-2018 :

- *Alternants : maintenir un objectif de 10% de taux de transformation vers un CDI dans le groupe*
- *Handicap : objectif 100 nouveaux salariés handicapés par an dans l'effectif groupe*
- *Alternants TH : objectif 1%/an au niveau groupe*
- *Parité : objectif de 45% de femmes cadres dépassé en 2015 : 46,2% ; et objectif de femmes cadres de direction en progrès, à 23,4% (objectif 25%).*

Axe 2 : Agir en partenaire responsable et durable de nos clients et sociétaires

2 engagements :

- Contribuer à l'accroissement de la satisfaction client/sociétaire en développant une relation responsable, fondée sur le conseil et la prévention
- Innover au travers de nos offres RSE pour répondre aux attentes de nos marchés et fidéliser nos clients et sociétaires

Groupe pionnier avec des marques fortes, Groupama développe des produits et services d'assurance et financiers qui répondent aux grands enjeux de société, comme la mobilité, le soutien à l'entrepreneuriat, l'incitation aux comportements responsables, la gestion d'une protection sociale durable (retraite, santé), les problématiques liées au vieillissement de la population (assistance, dépendance) et une gestion d'actifs qui intègre des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Aujourd'hui, Groupama s'engage à aller plus loin dans la prise en compte des facteurs sociétaux dans la conception de ses offres, à travers l'innovation.

Au-delà des offres « RSE », l'objectif est de continuer à développer une relation responsable fondée sur le conseil dans la durée et sur une politique de prévention tous azimuts – sécurité des biens et des personnes, santé, prévention des risques climatiques, etc. – et déclinée en actions locales au plus près de nos clients et sociétaires particuliers, professionnels – dont ceux de l'agriculture –, entreprises et collectivités.

Indicateurs 2016-2018 :

- *Indicateurs prévention : Nombre de personnes (externe + interne) ayant bénéficié d'actions de prévention : 167 341 en 2015 ; nombre de journées de mission par les préventeurs : 8,630 en 2015*
- *Nombre de stagiaires Centaure : 39,189 en 2015*

Axe 3 : Renforcer notre contribution au développement des territoires et au progrès de la société civile

2 engagements :

- Engager nos collaborateurs, élus, ainsi que nos entreprises et leurs parties prenantes sur les territoires et pour la société civile
- Poursuivre la lutte contre les maladies rares à travers la Fondation Groupama pour la santé en mobilisant les collaborateurs et les élus

La proximité est au cœur du fonctionnement de Groupama, par son organisation décentralisée et ses entreprises fortement implantées dans les régions. Elles permettent un dialogue permanent entre élus, sociétaires et clients, collaborateurs et parties prenantes. Au-delà des actions de prévention de proximité, les entreprises du groupe sont pleinement engagées, via notamment des partenariats, dans l'accompagnement du développement de l'initiative économique dans les territoires et dans de très nombreuses actions de solidarité.

Groupama recrute dans les territoires et organise notamment chaque année des Jobmeetings dans toute la France (13 meetings en 2015).

8,5 milliards d'euros de prestations ont été payés en 2015 à nos assurés leur permettant de préserver leur activité économique et leur vie familiale.

Groupama contribue depuis 15 ans, avec la Fondation Groupama pour la santé, à la lutte contre les maladies rares (soutien de la recherche, information sur les maladies rares et accompagnement des malades), l'une des trois priorités de santé publique avec le cancer et la maladie d'Alzheimer. Depuis sa création, la Fondation a soutenu 29 chercheurs, 550 projets et 160 associations. Nous souhaitons, par ailleurs, accentuer notre soutien à la recherche – dont la recherche médico-sociale, via notamment le

partenariat avec l'hôpital Necker conclu en 2015 – et mobiliser davantage encore nos élus et collaborateurs en faveur de cet engagement.

Indicateurs 2016-2018 :

- *Sommes mobilisées au titre de la lutte contre les maladies rares (dons lors des événements + mécénat des entreprises) : 650.000€ en 2015, dont 220.000€ collectés lors des Balades solidaires 2015*
- *Nombre de marcheurs aux Balades solidaires : 15 000 participants, 103 marches en 2015*

Axe 4 : Agir pour la préservation de l'environnement

2 engagements :

- Réduire notre empreinte directe sur l'environnement
- Encourager les comportements éco-responsables de nos parties prenantes à travers des initiatives innovantes

Nous avons engagé des actions pour accentuer la réduction de notre empreinte environnementale. Ainsi, nous souhaitons poursuivre nos efforts et diminuer nos émissions de CO₂ en phase avec la loi sur la transition énergétique (2015), via l'efficacité énergétique, la politique d'investissement, la valorisation de notre patrimoine forestier et l'usage économe des ressources (consommations énergétiques et de papier, déplacements...).

Conscient de sa responsabilité en termes d'impacts indirects, Groupama développe depuis plusieurs années des actions qui soutiennent l'éco-responsabilité de ses clients et fournisseurs, au travers de ses offres innovantes d'assurance et financières (via la tarification comportementale, l'assurance d'énergies renouvelables, les produits ISR, etc.), de ses actions de prévention et de sensibilisation, et de ses contrats d'achats.

Indicateurs 2016-2018 :

- *Réalisation du programme de rénovation énergétique des bâtiments – (Groupama Immobilier) 500 M euros investis en rénovations à horizon 2018 ; objectif de certification environnementale de 40% du patrimoine*
- *Consommation papier groupe (totale et par ETP): 3221 t. soit 110 kg/ETP en 2015*
- *Volume de CO₂ stocké par les forêts Groupama (9,8 Mt) et volume de CO₂ évité par la valorisation du bois vendu (67.122t) [2015, BEGES réalisé par la SFG pour Groupama Immobilier]*



Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

- Droits de l'homme et normes internationales du travail -

DROITS DE L'HOMME

LES ENGAGEMENTS PRIS PAR LE GROUPE

Fort de son ancrage et de ses valeurs, Groupama, marquant sa volonté d'agir de manière socialement responsable vis-à-vis de ses collaborateurs, de ses sociétaires et clients et plus généralement de toutes les parties prenantes, tant en France qu'à l'international, adhère pleinement aux recommandations ou engagements formulés par :

- **La Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et la Convention européenne des droits de l'Homme**
- **Les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT)**
- **Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**
- **La Charte de la diversité**

Le 26 juin 2007, le groupe signe la Charte de la diversité et formalise ainsi l'engagement de mettre en place une politique globale en faveur de la diversité.

Les six engagements de la Charte de la diversité

1. Sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs ;
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification ;
4. Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement ;
5. Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels ;
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de l'engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.



- **La Charte de la parentalité**

Le 14 décembre 2010, le groupe signe la Charte de la parentalité, instituée par l'Observatoire de la parentalité en entreprise, avec la collaboration du Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents



En signant cette charte, Groupama réaffirme et met en valeur les engagements déjà pris en faveur de la parentalité au sein des entreprises du groupe afin de faciliter le quotidien des collaborateurs parents.

▪ La Charte Tremplin Jeune APEC

Afin de favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes, Groupama a signé la « Charte Tremplin Jeunes » initiée par l'APEC le 31 Août 2012. Ce dispositif a permis d'accompagner 50.379 jeunes dans le monde du travail sur la période 2012-2014.

- Ce partenariat permet au groupe de :
 - Diversifier davantage ses canaux de recrutement ;
 - Créer un nouveau vivier de jeunes candidats ;
 - Faciliter l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes diplômés ;
 - Participer aux journées de rencontre organisées par l'APEC avec les jeunes diplômés ;
 - Véhiculer une image positive du groupe auprès des jeunes diplômés.



De plus, le groupe a signé la Charte APEC en septembre 2014, dispositif en faveur de la transparence et de la fiabilité des informations dans les offres d'emploi.

Les entreprises signataires de cette charte verront un pictogramme spécifique apposé à chacune de leurs offres à partir du moment où celles-ci répondent aux critères précisés par l'APEC (non-discrimination, présentation du poste et de la société ...). De son côté l'APEC propose, au-delà de prestations de conseil, des formations accessibles et gratuites France entière, à l'ensemble des recruteurs sur des thèmes RH comme « rédiger une offre attractive » par exemple. De plus, l'APEC propose un bilan *sourcing* de chacune des offres diffusées.

La signature de cette charte représente un engagement moral et a pour but de valoriser l'image employeur.

Le groupe a également adhéré le 12 octobre 2015 à la Charte Entreprises et Quartiers – voir en page 9.

▪ La Charte éthique du groupe

La Charte éthique du groupe Groupama a été présentée en 2008 devant le Comité de Direction Générale, le Comité Exécutif Groupe et le Conseil d'administration de Groupama SA, la holding de tête du groupe. Elle a été annexée au règlement intérieur des entreprises du groupe en respectant les procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel (Comité de groupe et Comité d'entreprise européen, CHSCT, CE, Inspecteurs du travail, greffes du conseil des Prud'hommes et affichage). Enfin, elle a été diffusée en 2009-2010 à l'ensemble des collaborateurs (par

voie électronique et mise en ligne sur l'Intranet du groupe), ainsi qu'aux agents généraux de Gan Assurances, aux mandataires de Gan Patrimoine et aux secrétaires-mandataires de Caisses Régionales. La Charte éthique créée a pour objet principal de fédérer et mobiliser les collaborateurs autour de ses valeurs de proximité, d'engagement, de performance et de solidarité.

Les engagements du groupe Groupama

1. Toujours agir dans le respect de la confiance que nous portent nos sociétaires et clients
2. Respecter les principes d'une gouvernance ouverte et équilibrée
3. Favoriser le développement des talents individuels et collectifs des collaborateurs
4. Etre un concurrent loyal
5. Lutter contre la corruption et la fraude sous toutes leurs formes
6. Etre dans une relation équitable avec nos fournisseurs
7. Affirmer notre vocation d'acteur socialement responsable et solidaire
8. Etre attentif au respect de l'environnement
9. Respecter les lois et les cultures des pays dans lesquels nous sommes implantés

Les règles de conduite des collaborateurs du groupe Groupama

1. Observer une éthique de service vis-à-vis des sociétaires et des clients
2. Faire preuve de respect mutuel
3. Agir avec professionnalisme et responsabilité
4. Respecter la confidentialité et le secret professionnel
5. Respecter la vie privée
6. Faire preuve d'intégrité et de loyauté
7. Protéger les biens et données de l'entreprise
8. Préserver la neutralité de Groupama dans le cadre de ses engagements personnels

La Charte éthique définit également les missions du Comité d'éthique, composé des plus hauts dirigeants du groupe, qui se réunit deux fois par an (en 2015, le 26 mars et le 18 novembre). La Charte éthique a été révisée et présentée en Comité d'éthique en 2014, afin de prendre en compte les évolutions du groupe et de son environnement depuis 2008. Dans ce texte, ont été renforcées notamment les parties sur :

- les valeurs,
- le devoir de conseil et la protection des données,
- la lutte contre la corruption et la fraude,
- la liberté d'expression des collaborateurs sous réserve de la préservation de la neutralité du groupe, y compris sur les réseaux sociaux,
- la transformation du rôle du comité qui peut se saisir, au-delà de l'éthique, de tout sujet RSE.

La nouvelle version de la charte à fait l'objet d'une communication globale à l'ensemble des collaborateurs du groupe début 2016 à l'issue d'un processus interne de validations, informations et consultations qui s'est déroulé durant l'année 2015.

▪ Accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances au sein de Groupama

Le 24 octobre 2008, Groupama a signé un accord de niveau groupe relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances.

Principales caractéristiques :

- ↳ S'inscrit dans le cadre de la politique sociale et sociétale souhaitée par le groupe.
- ↳ S'applique à l'ensemble des entreprises du groupe en France, soit 24 912 collaborateurs en France en 2015.
- ↳ Contient 4 principaux volets :
 - la diversité culturelle,

- l'égalité professionnelle femmes/hommes,
- l'emploi des travailleurs handicapés,
- la gestion des âges.

Cet accord a été complété en 2011 et en 2015 par des avenants qui traitent des axes suivants :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le maintien dans l'emploi des seniors ;
- l'égalité des droits familiaux ;
- l'égalité des droits parentaux ;
- la conciliation vie privée / familiale et professionnelle ;
- l'information et la communication auprès des managers et des collaborateurs.

L'avenant du 24 juin 2015 vise particulièrement à :

- ↳ Harmoniser les pratiques entre les entreprises du groupe en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- ↳ Mettre en place des mesures d'accompagnement en faveur des salariés aidants familiaux,
- ↳ Favoriser la conciliation des temps de vie et la prendre davantage en compte la situation familiale des salariés, notamment des familles monoparentales.

LES ACTIONS ENTREPRISES PAR LE GROUPE

En phase avec l'ensemble des engagements du Global Compact, en particulier par l'accord groupe de 2008 sur la Diversité et l'Égalité des Chances, Groupama a continué de concrétiser ses engagements en matière de responsabilité sociale et de lutte contre les discriminations :

• Outil d'aide à la gestion de la diversité

En 2012, le groupe Groupama a conçu et mis à disposition des managers de proximité des entreprises un guide pratique pour les accompagner au quotidien dans la gestion de la diversité.

Ce guide permet aux managers :

- d'être sensibilisés aux enjeux de la diversité en entreprise
- de disposer des informations nécessaires pour une vision globale de la diversité
- de recevoir des réponses précises à des situations managériales concrètes

Il est également utilisé dans le cadre de :

- formations au management
- formations à la prévention des discriminations
- séminaires ou réunions de l'encadrement



▪ Des engagements renforcés par le contrat de génération

La signature des accords et des plans d'actions conclus dans le cadre du contrat de génération a permis de mettre en place des actions pertinentes en matière de « gestion dynamique des âges ». Elles visent à améliorer l'intégration durable des jeunes dans l'emploi, favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors et faciliter la transmission des compétences.

Le contrat de génération a également permis de renforcer l'engagement de Groupama dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

▪ Les actions en faveur de l'emploi des seniors

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, le groupe encourage la dynamisation des secondes parties de carrière et favorise une politique de gestion des âges non discriminante.

Dans le cadre de la mise en œuvre du contrat de génération, 14 accords d'entreprise et 3 plans d'actions (périmètre consolidé) ont été conclus en 2013 prenant en compte les besoins, situations (pyramides des âges, etc.) et perspectives stratégiques propres à chaque entreprise.

Ces accords et plans d'actions ont été conclus pour une durée de 3 ans. Ils traitent principalement des sujets suivants :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- l'amélioration de leurs conditions de travail et la prévention des pénibilités ;
- l'anticipation de leur évolution de carrière ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'aménagement de leur fin de carrière ;
- la transmission de leur savoir.

Le périmètre consolidé compte 32% de seniors de 50 ans et plus au sein de ses effectifs au 31 décembre 2015 dont :

- **56% de non cadres ;**
- **41% de cadres ;**
- **3% de cadres de direction.**

A fin aout 2016, 493 séniors étaient à temps partiel dans le groupe.

▪ Insertion professionnelle des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes reste une priorité au sein du groupe qui a recruté plus de **4670 jeunes de moins de 30 ans, tous contrats confondus, en 2015**. Ainsi, Groupama a recruté **769 alternants en 2015**, parmi lesquels 176 ont été recruté en CDI dans le groupe par la suite.

En 2015, la part des moins de 30 ans dans les recrutements CDI était de 52,4%.



Groupama a organisé en 2015 pour la 5ème année consécutive les Jobmeetings, afin de favoriser les recrutements des jeunes collaborateurs au sein du groupe.

Les affiches ont été diffusées :

- par le groupe auprès de Monster, Keljob, Météojob, Cadre emploi, l'Agefiph...
- par les entreprises via notamment les correspondants diversité, auprès des organismes et associations locales oeuvrant en faveur de la diversité (Face, Agefiph, Cap emploi, etc.).

Ainsi, en 2015, 2283 candidatures ont été reçues, 819 personnes ont été invitées dans 13 villes participant à l'opération et 773 personnes étaient présentes.

Grand Prix de la Créativité RH : l'opération « Jobmeetings Groupama 2016 » a été récompensée du prix de bronze « Communication événementielle ».

▪ L'adhésion à la Charte Entreprises et Quartiers

En 2015, Groupama Paris Val de Loire, en tant que caisse régionale pilote, et le groupe, ont signé la Charte Entreprises et Quartiers. Par cette signature, les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi et l'insertion dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mais également à agir pour le développement économique, social et culturel dans différents domaines tels que l'éducation, l'orientation, l'accompagnement scolaire, l'emploi, l'insertion, la formation, l'accès aux services de proximité, le mécénat de solidarité et le soutien à l'entrepreneuriat et aux initiatives locales.

En 2016, Groupama Centre-Manche a également signé la charte.

▪ Les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Avec 61,8% de femmes fin 2015, Groupama considère que la mixité est un véritable atout. Le groupe favorise cet équilibre dans ses métiers ainsi que dans l'évolution professionnelle de chacun. Les actions de Groupama ont porté leurs fruits en termes de promotion puisque 53,1 % des passages au statut cadres en 2015 ont concerné des femmes. La proportion de femmes cadres de direction suit la même tendance pour atteindre 23,4 %, en progression constante depuis 2007 (12 %).

UN GROUPE MAJORITAIREMENT FÉMINISÉ (Indicateurs 2015 – données France)

- **61,8 % de femmes dans le groupe**, avec une différenciation forte selon le niveau hiérarchique :
- **69 % chez les non cadres**,
→ en progression : 68,7% en 2014
- **46,2% chez les cadres**,
→ en progression : 45,2% en 2014
→ objectif 2015 (45%) atteint
- **23,4% chez les cadres de direction**,
→ en progression : 23,1% en 2014

▪ Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Participation à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH)

En novembre 2015, Groupama participait pour la 8^è année consécutive à la SEPH : 5 359 connexions sur les articles de l'Intranet groupe diffusés dans le cadre de la semaine, de multiples actions de sensibilisation et d'information menées par les entreprises du groupe auprès de leurs collaborateurs (ateliers, affiches, etc.), la participation à de nombreux salons de recrutement pour les personnes handicapées, etc.

Dans le cadre de son engagement durable en faveur de la diversité, le groupe participera donc pour la 9^è année consécutive à la SEPH, qui se déroulera du 14 au 20 novembre 2016, où elle organisera des événements et mettra à contribution les filiales européennes en citant leurs initiatives de cette année. Ce sujet s'inscrit pleinement dans la politique Diversité poursuivie par le groupe via l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances signé le 24 octobre 2008.

Plans d'actions pluri-annuelles

Un nouvel accord Groupama SA, G2S et filiales Gan (périmètre dit « UES ») a été signé, à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, le 6 mars 2015. Cet "Accord relatif aux salariés en situation de handicap ou accompagnant un membre de leur famille touché par la maladie ou le handicap" renforce les dispositions de l'accord d'avril 2011 et en instaure de nouvelles, telles que le don de jour de repos.

En 2016, l'Unité de développement social Groupama (périmètre dit « UDSG », dont les caisses régionales) a lancé son 3^è plan d'actions (2016-2018) sur l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et des aidants familiaux.

ADAPT

Le groupe renouvelle chaque année son partenariat avec l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) afin de conserver l'identification du groupe et des entreprises qui le composent comme « ouvertes à toutes les compétences ».

Groupama est également présent dans le guide des « Entreprises ouvertes à toutes les compétences ».

Ce guide est diffusé gratuitement aux visiteurs des forums pour l'emploi, aux participants des Jobdatings® et Handicafés® pendant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées et lors de toute autre manifestation « emploi » organisée dans l'année par L'ADAPT.

Téléchargeable sur Internet : www.travaillerensemble.net

Il contient un article de présentation de Groupama indiquant notamment :

- La politique du groupe
- Les principaux profils recherchés
- Les coordonnées des Correspondants Diversité des entreprises du groupe



Le groupe poursuit son partenariat avec l'Agefiph, signé en décembre 2010, dont la finalité consiste à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de ses entreprises.

Concrètement, il s'agit de diffuser les offres d'emploi des entreprises du groupe publiées sur groupama-gan-recrute.com sur le site Internet de l'Agefiph (<http://www.agefiph.fr>).

HANDICAP : LES RECRUTEMENTS EN 2015

- 79 salariés handicapés ont été recrutés au sein des entreprises du groupe en 2015(en baisse, 86 en 2014)

Répartition par type de contrat

	Total
CDI	59
CDD	20
Total	79

- Actuellement, il y a 905 collaborateurs handicapés dans le groupe en France (843 en 2014) dont 851 en CDI. L'objectif fixé de 700 CDI en France à l'horizon 2015 a donc été atteint.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Groupama s'attache à offrir un cadre social et humain de qualité à ses collaborateurs.

Afin de maintenir ou d'améliorer la qualité de vie au sein du groupe, des actions sont engagées, des expériences sont conduites pour que ce cadre social et humain soit toujours amélioré.

En termes d'indicateurs du bien-être au travail, Groupama s'est engagé depuis 2008 à mesurer l'avis de ses collaborateurs tous les deux ans grâce à un **baromètre d'opinion groupe** réalisé avec la société d'études Ipsos.

L'édition 2016 a bénéficié d'un taux de participation élevé : 70% des salariés du groupe ont répondu à l'enquête, assurant ainsi une bonne représentativité des résultats.

La qualité de vie au travail est évaluée à 6,5/10 par les collaborateurs du groupe (en progression de 0,1 point par rapport à 2014), un peu en dessous de la norme recueillie par Ipsos dans les entreprises privées en France (7/10) qui a augmenté légèrement dans le même temps.

En 2016, les résultats du baromètre d'opinion groupe témoignent d'une dynamique d'ensemble qui progresse significativement par rapport à 2014 et d'un niveau global d'engagement très élevé (**73%, +2pts/2014** et « implication » : 79%, à son plus haut niveau depuis 2008). S'agissant plus particulièrement de la qualité de vie au travail, ils soulignent que l'environnement de travail est perçu positivement, de façon stable depuis 2008.

Avantages sociaux (74% de satisfaits), ambiance de travail (75%), équilibre vie professionnelle et vie privée (73%), conditions de travail (69%) : la quasi-totalité des items sont au-dessus du benchmark France et le plus souvent au niveau du benchmark Europe. Néanmoins, le sentiment d'un manque de moyens reste présent : 57% des collaborateurs déclarent disposer des moyens nécessaires pour bien faire leur travail, pareil qu'en 2014.

Le groupe a souhaité inscrire la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre d'une négociation au niveau du groupe.

- ↳ Les dispositions qui résultent de l'accord-cadre bénéficient, en conséquence, aux 24 912 collaborateurs du groupe en France.
- ↳ Un accord-cadre de niveau groupe permet une harmonisation des pratiques au sein des entreprises en laissant place aux particularités motivées par le contexte local.

Un accord groupe du 28 février 2011 a été signé à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives au niveau groupe.

L'accord a pour objet d'améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs et, dans ce cadre, prévenir, traiter et, le cas échéant, éliminer, les éventuels problèmes liés aux risques psychosociaux tels que notamment le stress, le harcèlement et la violence au travail ainsi que les incivilités, internes ou externes, dont celles émanant du public.

Cet accord a été complété par la signature d'un avenant en date du 10 octobre 2014 par la CFDT, la CGT, la CFE-CGC et UNSA 2A.

PRINCIPAUX AXES DE L'ACCORD GROUPE

1. CONSOLIDER AU NIVEAU DU GROUPE LES INDICATEURS POUVANT DÉPISTER LE RISQUE DE MAL ÊTRE AU TRAVAIL

- Les indicateurs proposés dans l'accord sont tirés du Guide INRS « *dépister les risques psychosociaux* »,
- Ce guide contient un nombre important d'indicateurs déjà disponibles dans l'entreprise (bilan social, rapport CHSCT, etc.),
- Ils peuvent servir à la fois d'indicateur de dépistage ou d'alerte c'est-à-dire qu'ils rendent possible le repérage de situations à risque, mais aussi l'identification de situations déjà dégradées nécessitant une intervention rapide,
- Ils permettent également d'assurer le suivi au niveau groupe dans le cadre du bilan annuel prévu dans l'accord.

2. METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION

- **Les formations :**
 - à l'accueil et à la gestion du public,
 - managériales,
 - à la gestion des situations de crise.
- **La sensibilisation à la qualité de vie au travail :** en proposant aux collaborateurs des actions de sensibilisation sur divers sujets liés au bien-être au travail,

- **Prévention et accompagnement des salariés en cas d'agression** : en mettant en place une procédure permettant aux salariés d'agir en cas d'agression.

3. METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE RÉGULATION

- **Création d'une « commission de qualité de vie au travail » au niveau du groupe** : lieu d'échanges et de préconisations ayant vocation à approfondir l'étude du volet « qualité de vie au travail » de certains projets présentés au Comité de groupe, et instance de suivi de l'accord groupe,
- **Mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs des entreprises du groupe d'un outil de soutien psychologique (intitulé CéLA depuis 2016)**

Le centre d'écoute psychologique CéLA a pour objet de permettre, en cas de besoin, aux collaborateurs de s'exprimer sur une situation difficile (personnelle ou professionnelle) qu'ils vivent ou dont ils sont témoins auprès d'un professionnel pour un soutien psychologique.

Ainsi seront assurés une écoute et un soutien psychologique via la mise en place d'un numéro vert :

- ↳ accessible 24H/24 et 7J/7
- ↳ garantissant anonymat et confidentialité aux appelants tout en assurant un suivi des dossiers grâce à un identifiant communiqué lors du premier appel
- ↳ doté d'une ligne spécialement dédiée
- ↳ animé exclusivement par des psychologues expérimentés

L'avenant vient renforcer les axes suivants :

- **Consolider et renforcer le rôle de la « Commission Qualité de Vie au Travail » au niveau du groupe,**
- **Mettre en place des mesures de prévention collective :**
 - Former les managers à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux,
 - Favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle,
 - Encourager la mise en place d'espaces de dialogue entre les collaborateurs.
- **Prendre en compte la prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises du groupe :**
 - Désigner un référent RH « RPS et QVT » au sein des entreprises du groupe, que les salariés pourront solliciter s'ils estiment avoir identifié une situation génératrice de risques psychosociaux,
 - Élaborer un diagnostic et un plan d'actions concernant les risques psychosociaux auxquels seraient exposés les salariés,
 - Élaborer une procédure « gestion de crise »,
 - Accompagner les salariés lors des changements importants.

Avec la diffusion en avril 2016 du guide d'information **Etre Aidant Familial**, le groupe Groupama souhaite marquer son engagement et son soutien envers ses salariés aidants familiaux.

Groupama propose également **un service d'accompagnement social**, assuré par des assistants sociaux à la suite d'une orientation réalisée par un psychologue du centre d'écoute en cas de situation de surendettement, de difficultés liées à un changement de situation (séparations, divorce, mutation...), de questions sur leurs droits aux prestations sociales... Il est joignable par l'intermédiaire du numéro CEP à tout moment, pour prendre un rendez-vous avec un assistant social du lundi au vendredi de 9h à 19h. Ce dispositif est mis en place dans les entreprises qui le souhaitent.

Dans le prolongement de l'accord groupe relatif à la Qualité de Vie au Travail, Groupama a souhaité donner une nouvelle impulsion en mettant en place un plan de prévention des risques psychosociaux au niveau du groupe.

Ce plan de prévention a pour objectif de favoriser :

- la déclinaison des actions de prévention prévues dans l'accord groupe,
- une meilleure approche des risques psychosociaux au sein des entreprises en prenant davantage en compte la réalité du terrain comme du vécu professionnel des différents acteurs,
- le déploiement d'actions au sein de toutes les entreprises, l'accord groupe devant être une démarche active qui engage l'ensemble des entités du groupe.

Il s'inscrit autour de plusieurs axes, pris en concertation avec les instances concernées, notamment :

- prendre en compte les risques psychosociaux jusqu'au plus haut niveau des entreprises avec un partage,
- établir un diagnostic à l'aide des outils existants,
- prendre l'engagement de l'élaboration d'un plan d'action dans chaque entité du groupe,
- après analyse des résultats, établir un plan d'action RPS.

En 2015, la commission Qualité de Vie au Travail s'est réunie 4 fois. Ses travaux ont porté sur le thème des technologies de l'information et de la communication (TIC). Une note de préconisations sur le bon usage des TIC a été réalisée et a identifiée 5 axes principaux :

- mise en place de guides de bonnes pratiques de la messagerie et des SMS
- droit à la déconnexion co-responsable
- ergonomie des postes de travail
- formation à l'usage des TIC
- information sur les conséquences dans l'utilisation des outils professionnels

Le bilan annuel, basé sur les indicateurs de l'accord et les actions menées dans les entreprises, a également été présenté.

Le groupe a précisé ses axes stratégiques en matière de RSE, la qualité de vie au travail étant un des objectifs prioritaires de l'axe 1 « mettre en œuvre une responsabilité étendue en tant qu'employeur ».

L'engagement de Groupama pour la période 2016-2018 se traduit en objectifs qualitatifs et quantitatifs sur les thèmes de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux : d'ici 2018, 100% des salariés doivent avoir été sensibilisés à la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Par ailleurs un des chantiers sur lesquels travaille le groupe est la poursuite des actions en faveur de la qualité de vie au travail dans le cadre de l'accord groupe (dont, audit et plans d'actions risques psychosociaux, conciliation vie privée/professionnelle, risques trajets domicile/travail, etc.).

Dans le cadre de la **démarche qualité de vie au travail**, en 2015, 26 entreprises du groupe en France ont conduit un diagnostic des risques psychosociaux avec un organisme extérieur habilité ou en interne. 20 d'entre elles ont engagé un plan d'actions et les autres sont en cours, soit 67% des entreprises du groupe en France.

Groupama et les partenaires sociaux européens ont signé une déclaration commune sur la qualité de vie au travail au niveau européen.

Par cette déclaration commune, signée par le Président du Comité d'Entreprise Européen, le Directeur Général de Groupama SA et la Secrétaire du Comité d'Entreprise Européen, le 15 février 2013, Groupama et les membres du Comité d'Entreprise Européen confirment leur attachement :

- au respect de la qualité de vie au travail et la diversité à un niveau européen et, plus spécialement,
- aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances au sein du groupe, depuis le recrutement et tout au long de la vie professionnelle des salariés au sein du groupe et,
- et leur conviction que la performance, pour être efficiente, doit évoluer dans un cadre concerté de qualité de vie au travail, avec les partenaires sociaux.

Au-delà des engagements déjà pris au sein du groupe, la Direction a souhaité réaffirmer son engagement d'employeur socialement responsable en inscrivant son action de prévention contre les discriminations, de promotion de la Diversité et de Qualité de vie au travail dans le cadre de sa politique de développement durable et de son éthique sociale et sociétale **à un niveau européen**.

Groupama et les partenaires sociaux au niveau européen ont souhaité, dans le cadre du respect des lois applicables localement, poursuivre la mise en œuvre des principes directeurs via la promotion de trois axes.

- ↳ Axe 1 : la prévention des discriminations (âge, race ou l'origine ethnique, sexe, religion ou les convictions religieuses, orientation sexuelle, handicap) et l'égalité des chances dans la vie professionnelle.
- ↳ Axe 2 : la promotion de la diversité en tant que démarche éthique et source de développement pour l'ensemble du personnel (hommes et femmes, diversité culturelle, personnes en situation de handicap, les jeunes et les seniors).
- ↳ Axe 3 : le bien être au travail :
 - La santé des personnes au travail dans son sens le plus large, c'est-à-dire comme un haut degré de bien-être physique, mental et social, conformément à la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé,
 - La prévention et la gestion des situations de stress au travail et la condamnation de toute forme de harcèlement ou de violence au travail.

La déclaration commune propose divers moyens pour favoriser l'égalité, promouvoir la diversité et le bien être au travail : notamment, par l'information et la communication de la déclaration commune et de ses axes aux salariés, aux comités de direction et aux instances représentatives du personnel selon les usages locaux en vigueur ; par des actions de sensibilisation et de formation...

La déclaration commune a été réalisée en français et traduite en anglais. Elle est traduite dans toutes les langues des pays concernés à l'initiative de chacune des entreprises. Un bilan annuel d'application de la déclaration est présenté aux membres du Comité d'Entreprise Européen.

ENGAGEMENTS DE GROUPAMA EN MATIERE DE FORMATION

La politique de formation est mise en œuvre au sein de chaque entreprise du groupe afin de tenir compte de ses spécificités (projet d'entreprise, activités, métiers, pyramide des âges, etc.). Partant de ce constat, l'Université Groupama met à disposition des entreprises le catalogue des formations communautaires, répondant aux besoins qu'elles expriment notamment via le réseau des responsables formation réunis deux à trois fois par an.

Au niveau du groupe, les dépenses de formation ont atteint 40 900 979 € en 2015. Le taux de formation (Nombre de salariés formés/Effectif) évolue plus nettement à la hausse passant à 88% en 2015 (ce taux était de 81% en 2014). En moyenne, les salariés formés ont reçu 39,8 heures de formation.

Le pourcentage des dépenses de formation par rapport à la masse salariale évolue à la hausse en 2015, avec 5,5% de la masse salariale contre 4,2% l'année précédente.

Pour la FFSA-GEMA, ce pourcentage était de 4,3% en 2014 (dernières données communiquées). Les pourcentages du groupe sont donc légèrement supérieurs à ceux de la branche et sont très largement supérieurs au seuil minimum conventionnel dans la profession (2,2 %).

Les femmes représentent en 2015 62% des salariés formés et les non-cadres représentent 66% des salariés formés (en 2014 : 60,5% étaient des femmes et 64% étaient non-cadres).

Des entretiens annuels de performance sont organisés via le dispositif Groupama Talents afin de cerner au mieux les besoins en termes de formation de tous les collaborateurs.

Le 21 juin 2016, l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein du groupe Groupama (entreprises France) a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Le groupe inscrit ainsi sa politique de formation professionnelle dans ses ambitions stratégiques et reconnaît la formation professionnelle comme un véritable levier de compétitivité.



Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

- Environnement -

GROUPAMA, ASSUREUR RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

L'action en faveur de l'environnement est l'un des axes majeurs de stratégie RSE du groupe Groupama.

Conscient de sa responsabilité en termes d'impacts indirects, Groupama a développé depuis plusieurs années des actions incitatives en faveur de l'environnement auprès de ses clients et fournisseurs, au travers de ses offres d'assurance, de ses actions de prévention et de sensibilisation, de ses produits ISR ainsi que de ses contrats d'achats. Et pour ses activités, le groupe s'engage en faveur de l'environnement en développant une politique de réduction de ses consommations (papier, eau et énergie), de diminution de ses émissions de CO2 et de ses déchets. Dans le cadre de sa stratégie RSE, Groupama s'était fixé pour objectif de **réduire ses émissions de CO2 de 20% sur 5 ans. En 2015, l'objectif a été atteint avec une réduction de 23% par rapport à 2011.**

Politique générale en matière environnementale

De par nos activités de services (assurances et banque), les impacts directs des entreprises du groupe sur l'environnement sont limités : nos activités ne constituent pas de menaces pour la biodiversité, l'eau ou l'utilisation des sols. Cependant, nous avons développé une politique de réduction de nos consommations (papier, eau, énergie) et de réduction de nos émissions de CO2, pilotée au niveau groupe par la Direction RSE, en collaboration avec le GIE Groupama Supports et Services (G2S). Au-delà de ces engagements en interne et de l'information des collaborateurs, le groupe Groupama est conscient du rôle à jouer dans la sensibilisation à la protection de l'environnement auprès de ses différentes parties prenantes, et notamment auprès de ses clients.

En termes de certification environnementale, Groupama Immobilier vise, dans la mesure du possible, l'obtention d'un label HQE ou BREEAM lors des travaux de restructuration des immeubles gérés. Lorsque des travaux sont effectués, les matériaux employés sont choisis de manière à respecter une logique de développement durable. A l'heure actuelle, le site de Montreuil qui représente 680 ETP (soit une grande partie de l'effectif de Groupama Banque, de Groupama Epargne Salariale et le siège de la région Paris-Centre-Picardie de Gan Assurances) dispose d'un label HQE.

S'agissant du patrimoine immobilier, en anticipation de la loi sur la transition énergétique de 2015, Groupama Immobilier (filiale de Groupama SA, qui gère pour ses mandants un patrimoine valorisé à 3,7 milliards d'euros) a signé en 2014 la Charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés.

Par ailleurs, Groupama Immobilier a initié 2 actions :

- élaboration d'une Charte travaux verts avec 15 points de sensibilisation (notamment : réglementation, économie d'énergie, environnement, matériaux, chantier, etc.),
- établissement d'une cartographie énergétique des bâtiments tertiaires les plus consommateurs d'énergie.

La Charte travaux verts a pour double objectif de :

- 1- sensibiliser les prestataires référencés à Groupama Immobilier sur l'importance de l'impact des travaux sur l'environnement,
- 2- mettre en œuvre une politique environnementale qui s'inscrit dans le cadre de la loi Grenelle 1.

Les démarches HQE (Haute Qualité Environnementale) et BREEAM sont, dans la mesure du possible, systématiquement recherchées pour les acquisitions et/ou constructions neuves ou restructurations, ainsi que le HQE ou BREEAM «exploitation» pour tous les immeubles en portefeuille.

En immobilier d'entreprise, tous les nouveaux baux signés sont « verts », c'est-à-dire que chaque partie s'engage sur un programme d'actions en matière de consommations (énergie et eau). Dans ce cadre, des diagnostics énergétiques et des rencontres périodiques, appelées « comités verts », ont commencé à être initié avec les locataires. En outre, Groupama Immobilier a développé en 2015 de nouveaux outils et démarches permettant de diffuser et partager les attitudes responsables (Livret vert, Livret d'accueil, etc.).

Groupama Sigorta et Emeklilik (Turquie) s'inscrit également dans cette démarche. En Turquie, Groupama est la première société d'assurance disposant pour sa propre consommation du certificat d'énergie verte «Guarantee of Origin», instrument européen de traçabilité de l'électricité. La filiale occupe un bâtiment certifié LEED Gold (Leadership in Energy and Environmental Design) délivré par l'US Green Building Council.

Par ailleurs, nos centres informatiques Datacenter de Bourges et de Mordelles suivent les bonnes pratiques du Green Grid et la majorité de nos entreprises ont effectué leur BEGES (bilan des émissions de gaz à effet de serre).

En matière de protection de l'environnement, nos salariés sont régulièrement informés des enjeux environnementaux, notamment grâce à la Semaine – désormais européenne – du Développement Durable, l'existence d'un manuel des éco-gestes au bureau, et la diffusion d'une charte Eco Pass Événements Responsables permettant aux communicants internes d'organiser leurs événements dans un plus grand respect de l'environnement. Des actions ponctuelles complètent ces recommandations, telles les campagnes de sensibilisation à l'éco conduite ou la mise en place du co-voiturage dans certaines entités.

Le groupe Groupama, du fait de son activité de services dont les impacts environnementaux sont limités et réduits à des consommations peu polluantes (papier, électricité, etc.), n'a pas de provision financière pour risque environnemental. De plus, l'activité ne génère pas de nuisances sonores et la consommation d'eau n'est pas réalisée dans des zones de stress hydrique.

Pollution et gestion des déchets

Les activités de services du groupe Groupama ne génèrent pas directement de déchets ou de pollutions autres que les déchets de bureau. Nous souhaitons cependant progresser dans la valorisation de ceux-ci, au travers par exemple du développement du tri sélectif, déjà effectif dans plusieurs entités du groupe. A titre d'exemple, Gan Assurances a renégocié cette année ses contrats de nettoyage afin que la prestation « tri sélectif » soit incluse, dès lors que le système communal/intercommunal de collecte distingue les différentes catégories de déchets. Par ailleurs, Amaline Assurances, Groupama Asset Management et Groupama Banque entre autres entreprises du groupe, ont mis en place une récupération de déchets recyclables tels que les bouchons, les piles, les ampoules ou encore les toners d'imprimantes.

Au niveau régional, 6 caisses régionales sur 9 ont un système de tri sélectif bien développé dans divers types de déchets comme les DEEE, le papier, le carton, les piles, les bouchons plastiques, les vêtements et les déchets verts à destination du compost.

Utilisation durable des ressources

Les activités de Groupama ne nécessitent pas d'eau en dehors de la consommation courante de ses bâtiments de bureau. Dans ce cadre, des campagnes de « prévention eau » destinées à réduire les consommations sont régulièrement menées auprès des salariés des entités. En 2015, le groupe a consommé 259 803 m³ d'eau, soit 9,17 m³ par ETP.

La consommation de papier totale du groupe, comprenant le papier de bureau, les documents marketing et techniques et l'éditique de masse, est bien orientée, à -3,38% par rapport à 2014 (à 3 221 tonnes contre 3 333 en 2014) soit une consommation de 109,71 tonnes/ETP dont près de 70% de papier

labellisé. Le premier poste de consommation de papier est constitué par les documents « reprographie/marketing et techniques », suivi de l'éditique locale et de l'éditique de masse.

Afin de réduire l'ensemble des consommations de papier, d'une part, un projet de rationalisation des machines d'impression et de copie se poursuit pour les sociétés (hors Caisses Régionales) membres du GIE G2S ; d'autre part, le groupe poursuit ses travaux de dématérialisation des échanges avec ses clients (espaces clients sur le web, collecte/envoi d'emails, gestion électronique des documents – le programme GED, initié en 2009, s'est poursuivi en 2015) afin de réduire durablement les envois physiques de documents et les émissions de carbone correspondantes. A été instauré un système de « zéro stock » pour certains documents : ne sont imprimées que les quantités commandées par les entités.

En 2015, la consommation d'énergie du groupe (électricité, gaz, fioul, chaleur et eau glacée) atteint 163 434 255 kWh (détail dans le tableau ci-dessous), soit 5 471,2 kWh par ETP. Depuis plusieurs années, Groupama met en œuvre de nombreuses mesures afin de réduire ces consommations et d'améliorer l'efficacité énergétique, parmi lesquelles, des restructurations de certains sites, l'obtention de labels environnementaux, la mise en place du « free cooling » dans le Datacenter de Mordelles, la diminution des points de consigne de température dans les bureaux et l'extinction systématique des éclairages des bureaux en dehors des heures d'occupation pour la majorité des immeubles gérés par le GIE G2S etc.

Par ailleurs, de par nos activités de services (assurances et banque), Groupama n'est pas concerné par la problématique de l'utilisation des sols.

Détail des différentes consommations :

	2015	Périmètre 2015 (%)
Consommation d'eau (m³) <i>Consommation d'eau par personne (m³/ETP)</i>	259 803 9,2	94,15

	2015	Périmètre 2015 (%)
Consommation totale d'énergie (kWh) <i>Consommation totale d'énergie par personne (kWh/ETP)</i>	163 424 255 5 471,2	NA
Consommation d'électricité (kWh) <i>Consommation d'électricité par personne (kWh/ETP)</i>	108 384 806 3 635,57	97,93
Consommation de gaz (kWh) <i>Consommation de gaz par personne (kWh/ETP)</i>	41 906 880 1 397,4	98,51
Consommation de fioul (kWh) <i>Consommation de fioul par personne (kWh/ETP)</i>	3 866 145 128,9	98,51
Consommation de chaleur (kWh) <i>Consommation de chaleur par personne (kWh/ETP)</i>	5 597 015 186,63	99,68
Consommation d'eau glacée (kWh) <i>Consommation d'eau glacée par personne (kWh/ETP)</i>	3 679 409 122,7	99,68

	2015	Périmètre 2015 (%)
<i>Consommation totale de papier (tonnes)</i> <i>Consommation totale de papier par personne (kg/ETP)</i>	3 221 109,7	NA
Consommation de papier de bureau (tonnes) <i>Consommation de papier de bureau par personne (kg/ETP)</i>	1 082 36	99,82
Consommation de papier documents marketing et techniques (tonnes) Consommation de papier documents marketing et techniques par personne (kg/ETP)	1 431 47,9	99,27
Consommation de papier de bureau labellisé (tonnes) Part du papier de bureau labellisé	750 69,3%	98,79
Consommation de papier recyclé (tonnes) Part du papier recyclé	47 4,6%	99,36
Consommation de papier en éditique de masse (tonnes) Consommation de papier en éditique de masse par personne (kg/ETP)	707 25,8	91,25

Changement climatique

Dans le cadre de sa stratégie RSE, le groupe Groupama a la volonté de réduire ses émissions de CO₂. Les leviers envisagés pour parvenir à cette fin portent sur les consommations d'énergie, les déplacements professionnels (dont la politique d'achat des flottes) ainsi que la consommation de papier. Un groupe de travail inter-entreprises du groupe, mis en place fin 2013, pilote cet objectif et est chargé d'impulser des actions communautaires, via notamment le partage de bonnes pratiques et en liaison avec le GT Logistique. Dans le prolongement des travaux de 2014, le groupe de travail a réalisé en 2015 les travaux suivants : échanges sur la réalisation en 2015-2016 des audits énergétiques, présentation de solutions de co-voiturage et d'un projet régional de compte épargne CO₂, réflexion sur les leviers permettant d'améliorer l'impact sur l'environnement de la flotte de véhicules du groupe, intégration dans la future stratégie RSE (2016-2018) des enjeux liés aux émissions – notamment dans le contexte de la loi sur la transition énergétique.

Les émissions totales de CO₂ par personne ont reculé en 2015 de 2,9%, à 1,6 tonne équivalent CO₂ (Teq CO₂) par ETP. Le total groupe a baissé de 2,7%, à 46 857 Teq CO₂, soit dans une trajectoire pluriannuelle très favorablement orientée avec -23% depuis 2011. L'objectif de réduction de 20% calculé en 2012 lors de l'élaboration de la stratégie RSE a donc été atteint.

Détail des différents types de déplacements professionnels :

<i>Indicateur</i>	<i>2015</i>	<i>Périmètre 2015 (%)</i>
Déplacements professionnels en avion (km) <i>Déplacements professionnels en avion par ETP (km/ETP)</i>	16 283 672 542,2	99,41
Déplacements professionnels en train (km) <i>Déplacements professionnels en train par ETP (km/ETP)</i>	23 916 791 802,5	99,06
Déplacements professionnels en voiture (km) <i>Déplacements professionnels en voiture par ETP (km/ETP)</i>	145 379 723 4 868,9	99,25

Détail des émissions de CO₂ :

	<i>Indicateur</i>	<i>2015</i>	<i>Périmètre 2015(%)</i>
EMISSIONS DIRECTES (Scope 1)	Émissions de CO ₂ liées aux chaudières à gaz (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées aux chaudières à gaz par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	7752,8 0,259	98,51
	Émissions de CO ₂ liées aux chaudières à fioul (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées aux chaudières à fioul par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	1 028,4 0,0344	95,87
	Émissions de CO ₂ liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres détenus (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres détenus par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	8 107,1 0,272	99,25
	Émissions de CO ₂ liées à la consommation d'électricité (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées à la consommation d'électricité par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	10 532,2 0,352	97,93
	Émissions de CO ₂ liées à la consommation de chaleur (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées à la consommation de chaleur par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	1 249,8 0,04	98,68
EMISSIONS INDIRECTES (Scope 2)	Émissions de CO ₂ liées à la consommation d'eau glacée (TeqCO ₂) Émissions de CO ₂ liées à la consommation d'eau glacée par ETP (TeqCO ₂ /ETP)	122,5 0,004	99,68
AUTRES	Émissions de CO ₂ liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus (TeqCO ₂)	16 160,5	99,25

Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus par ETP (TeqCO2/ETP)	0,538	
Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels en avion (TeqCO2)	1 742,4	99,41
Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels en avion par ETP (TeqCO2/ETP)	0,058	
Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels en train (TeqCO2)	161,4	99,06
Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels en train par ETP (TeqCO2/ETP)	0,005	
Total des émissions de CO2 (TeqCO2)	46 857	NA
Total des émissions de CO2 par ETP (TeqCO2/ETP)	1,565	

En matière d'émissions indirectes, les entreprises du groupe mènent de façon récurrente **des actions de prévention des risques environnementaux auprès des agriculteurs, des collectivités locales et des industriels** via diverses offres : quelques exemples...

- L'offre « **multirisques climatiques sur récoltes** », lancée dès 2005, qui permet aux agriculteurs de protéger leurs cultures. Une nouvelle formule de cette offre a été commercialisée en 2015 sous forme d'un contrat socle contre les « coups durs » et d'options. Le contrat Prairies a également été lancé début 2016.
- L'offre multirisques agricoles « **Référence** » permet la couverture :
 - o des dommages causés à l'environnement et permet de prendre en charge les dommages écologiques causés à la faune et à la flore sauvages ;
 - o des frais de dépollution des eaux et des sols ;
 - o des activités de production de bioénergies via la méthanisation.
- L'offre « **Predict Services** », la prévention de toute une série de risques dont l'inondation, auprès des collectivités locales, avec également un système d'alerte sur les particuliers et les entreprises ;
- Les offres à **tarification comportementale**, comme les **Pay as you drive** et **Pay how you drive** (coût de l'assurance au nombre de kilomètres parcourus et du comportement au volant) ou **Petits rouleurs**, encouragent les comportements écologiques vertueux.

En parallèle, le groupe a poursuivi en 2015 sa **politique de réparation** en lieu et place du remplacement des pièces endommagées dans l'optique de réduire encore nos coûts, nos émissions de CO2 et les déchets, de favoriser la qualification de la main-d'œuvre, de satisfaire et ainsi fidéliser nos clients. Dans ce cadre, Groupama s'engage à favoriser la réparation des pare-chocs et boucliers au lieu de les remplacer. Ainsi, 37,5% des pare chocs et boucliers ont été réparés et non remplacés en 2015. Enfin, l'assurance Multirisque Habitation propose une formule de **rééquipement à neuf** écologique et une **couverture des équipements producteurs d'énergies renouvelables**. Ces contrats encouragent nos sociétaires et clients à adapter leur logement aux défis environnementaux.

Le développement des **objets connectés** permet à Groupama de proposer depuis 2015 des services favorisant notamment la prévention et les comportements éco-responsables, en habitation, auto, etc. L'arrivée de la « maison connectée » ouvre notamment des perspectives intéressantes dans le domaine de la gestion de la température ou de l'énergie.

Protection de la biodiversité

Le groupe est un des principaux propriétaires privés de forêts et le premier assureur de forêts en France. Ce patrimoine forestier, constitué de plus de 20.000 hectares, représente l'un des plus importants «poumons verts» français.

Depuis 15 ans, ont été replantés 10 millions d'arbres, soit environ 700.000 plants par an, correspondant à un reboisement de près de 5000 hectares. Plus des trois quarts du reboisement effectué portent sur des

surfaces sinistrées par les tempêtes Lothar et Martin de 1999 - qui ont été reboisées en totalité - et sur celles de la tempête Klaus de 2009 - qui l'ont été partiellement et dont la finalisation interviendra en 2016.

L'ensemble des forêts gérées par Groupama Immobilier (28 massifs forestiers) sont certifiées PEFC (label garantissant une gestion durable de la ressource bois dans les forêts). Ce label définit des règles strictes de réalisation des chantiers d'exploitation dans le cadre d'une gestion durable de la forêt. Ces règles visent notamment à exploiter la forêt dans le respect du sol, de l'eau, de la faune et de la flore.

Le groupe Groupama est pionnier dans l'évaluation du stockage de carbone en forêt. En effet, en 2015, une étude menée par EcoAct et IF Consultants a permis pour la première fois de démontrer que les forêts de la Société Forestière Groupama (SFG) ont joué en 2014 un rôle de puits de carbone. Etude actualisée avec les données 2015 – voir ci-dessous.

Elles ont contribué à la réduction des émissions nettes de CO₂ de la France. Ces quantités de carbone ont été stockées dans les forêts de la SFG ou ont été évitées grâce à l'usage des produits bois issus de ses forêts.

1ère étude menée en 2015 ; données 2015

Stock de carbone des forêts SFG : 9 845 687 t de CO₂ sur 20.107 ha

Accroissement annuel du CO₂ stocké (solde entre les plantations et les coupes) : 340 377 t de CO₂

Emissions de CO₂ évitées : 67 122 t de CO₂ évitées par l'utilisation du bois vendu

A comparer à :

450 téqCO₂ produit par l'exploitation forestière (chantiers forestiers)

48,857 KtéqCO₂ émis par le groupe en 2015

Plus globalement, nos politiques contribuent directement à la protection de la biodiversité avec la réduction des consommations de papier et des émissions de CO₂.



Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

- Lutte contre la corruption -

GROUPAMA, UN ACTEUR ENGAGÉ DANS LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES

Les engagements

Groupama a mis en place, dans l'ensemble des entreprises de son groupe, une Charte éthique qui rassemble en un document de référence applicable à tous ses collaborateurs les valeurs de Groupama et les principes d'éthique professionnelle qui en découlent.

Rappelant l'adhésion de Groupama au Pacte mondial, ainsi qu'aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Charte éthique définit les engagements éthiques de Groupama à l'égard de ses parties prenantes, tels que la responsabilité vis-à-vis des clients, le respect d'une gouvernance ouverte et équilibrée, l'équité vis-à-vis des fournisseurs, l'affirmation de sa vocation d'acteur socialement responsable, le respect des règles d'une concurrence loyale.

A cet égard, la Charte éthique rappelle que Groupama respecte les règles d'une concurrence loyale et rejette la corruption sous toutes ses formes.

Les engagements éthiques de Groupama sont déclinés dans la Charte éthique en règles de conduite à adopter par tous les collaborateurs du groupe, telles que l'éthique de service, la confidentialité et le respect du secret professionnel, l'intégrité et la loyauté.

En particulier, les collaborateurs sont tenus de faire preuve d'intégrité et de loyauté dans l'exercice de leurs fonctions, à l'intérieur comme à l'extérieur de leur entreprise lorsqu'ils la représentent et s'interdisent tout acte de corruption active ou passive.

Ils s'interdisent également toute pratique injustifiée vis-à-vis d'un client, d'un fournisseur, d'un partenaire ou d'un concurrent qui serait destinée à leur procurer un avantage indu de quelque nature qu'il soit.

La mise en œuvre

Déployée depuis 2009, la **Charte éthique** du groupe Groupama est applicable dans toutes les entreprises du Groupama, en France comme à l'international.

Un Comité d'éthique, chargé notamment de veiller à la diffusion de la Charte éthique, se réunit deux fois par an. La charte a fait l'objet en 2014 d'un travail de revue et certains articles ont été renforcés (comme sur les aspects de devoir de conseil et de lutte contre la corruption et la fraude, la protection des données, etc.). L'examen de ces adaptations a eu lieu en 2015 auprès des instances représentatives du personnel de toutes les entreprises du groupe. La communication de déploiement a eu lieu en 2016.

Par ailleurs, Groupama a mis en place un important dispositif de conformité, encadré par une **Charte de conformité**. Celle-ci couvre toutes les activités de Groupama et vise à s'assurer que les pratiques du groupe sont conformes aux dispositions légales, réglementaires, administratives et aux normes professionnelles, ainsi qu'aux règles internes, chartes et procédures du groupe Groupama.

En particulier dans ce cadre, Groupama agit activement dans la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Une coordination au niveau du groupe et un réseau de responsables de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme dans les filiales d'assurance (en France et à l'international), de banque et de gestion d'actifs, et les caisses régionales sont ainsi mis en place.

Dans ce cadre, la Direction Juridique Groupe :

- o assure l'animation du réseau de responsables sous forme de réunions périodiques et d'un bulletin d'information,
- o effectue un reporting mensuel et des points de situation semestriels pour la Direction générale du groupe,
- o élabore un rapport annuel au conseil d'administration de Groupama SA sur les actions menées au sein du groupe.

Les points clés du dispositif comprennent :

- o une cartographie des risques, intégrant une évaluation des risques de blanchiment et de financement du terrorisme en fonction des produits, des opérations, des clients et des modes de distribution,
- o le recueil d'information sur les clients et l'origine des fonds selon l'importance des risques,
- o un outil de détection automatisée des personnes faisant l'objet de mesures de gel des avoirs et mesures restrictives et des personnes dites politiquement exposées,
- o un outil de profilage de la relation client fondée sur une approche par les risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme,
- o un dispositif de contrôle de la bonne application des procédures,
- o deux outils groupe de formation aux principes de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme,
- o un comité d'orientation et de suivi de la lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme chargé, à l'échelon central, de suivre et de coordonner les actions menées par les différentes fonctions et entités qui interviennent dans ce domaine.

Au cours de l'année 2015 :

- **plus de 20 000 dossiers** d'opérations susceptibles de présenter un risque de blanchiment ont été examinés ;
- **5 400 collaborateurs** ont été formés aux principes de la lutte contre le blanchiment par les outils groupe de formation (par « e-learning »).
