

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur les progrès 2016

du groupe HUMANIS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

SOMMAIRE

Edito du Directeur général d'Humanis	2
Les 10 principes du Pacte Mondial	2
1 Présentation du groupe Humanis	3
1.1 Les missions du groupe Humanis.....	3
1.2 Humanis en chiffres dans la protection sociale.....	3
1.3 implantation géographique du Groupe	4
2 Les droits de l'Homme.....	4
2.1 Un dispositif garantissant la protection des données personnelles.....	4
2.2 Un engagement de long terme en matière d'investissement socialement responsable (ISR)	6
2.3 Une démarche d'achats responsables en place.....	10
3 Les normes internationales du travail.....	11
3.1 Un dialogue social structuré et dynamique.....	11
3.1.1 Des instances représentatives du personnel en place	12
3.1.2 Un accord signé en faveur de la non-discrimination syndicale.....	12
3.1.3 Une pratique constante et soutenue du dialogue social	13
3.1.4 Une information régulière sur le dialogue social.....	13
3.2 Des politiques sociales ambitieuses et engagées	14
3.2.1 Une politique soutenue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	14
3.2.2 Une politique promouvant la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
3.2.3 Des engagements négociés en matière de gestion des générations	19
3.2.4 Une politique de qualité de vie au travail qui se développe et se structure	21
3.2.5 Une politique de prévention des risques professionnels	22
4 L'environnement	23
4.1 Une politique de Développement Durable ambitieuse et engagée	23
4.2 Un programme environnemental dédié	23
4.3 Etre un acteur responsable et mobilisé pour l'environnement	25
4.3.1 Des engagements volontaires pris au niveau national et international	25
4.3.2 Une prise en compte globale de nos obligations réglementaires en matière d'environnement	25
4.3.3 Une culture d'éco-responsabilité qui se renforce	26
4.3.4 Un dispositif de pilotage et de coordination de la démarche environnementale structuré	26
4.3.5 Une démarche d'investisseur responsable engagée et innovante en matière de finance verte	27
4.4 Réduire notre empreinte environnementale en optimisant la gestion de nos ressources	28
4.4.1 Une politique énergétique qui monte progressivement en puissance.....	28

4.4.2 Une politique papier de plus en plus responsable	29
4.4.3 Une politique Déchets qui se structure.....	30
4.4.4 Une politique d'achats responsables qui se renforce	30
4.5 Innover en matière de biodiversité pour le bien-être des générations futures.	31
5 La lutte contre la corruption	34
5.1 Une démarche globale de promotion de l'éthique et de la déontologie	34
5.2 Une démarche globale de lutte contre toutes formes de fraude	34
5.2.1 La lutte contre la fraude	34
5.2.2 La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.....	35
5.2.3 Les dispositifs Ethique et Déontologie spécifiques.....	35
5.2.4 La lutte contre la corruption	36
5.3 Les dispositifs de pilotage et suivi des risques de fraude et de corruption .	37
5.3.1 Le contrôle interne	37
5.3.2 La conformité.....	37

EDITO DU DIRECTEUR GENERAL D'HUMANIS

Humanis, acteur de référence dans le monde de la protection sociale, occupe aujourd'hui une place prépondérante dans les métiers de la retraite complémentaire, de la prévoyance, de la santé et de l'épargne. Adhérent depuis 2016 au Global Compact des Nations Unies, le Groupe s'engage à respecter, soutenir et promouvoir les dix principes fondamentaux en matière de respect des droits de l'homme, de droit du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Paritaire et mutualiste, le groupe Humanis est un acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) et entend toujours mieux protéger ses clients, particuliers comme entreprises de toutes tailles. Humanis s'engage à apporter durablement des solutions et des services de qualité, en privilégiant la proximité, le conseil et l'écoute.

Notre nom Humanis, associé à notre signature « Protéger c'est s'engager », est porteur d'un état d'esprit singulier qui consiste à placer l'Humain au cœur de notre projet, de notre stratégie et de nos actions. Cet engagement, le Groupe le concrétise également auprès des populations en difficulté au travers d'Activités sociales dynamiques axées autour des enjeux de société (handicap, perte d'autonomie, rupture sociale).

Par cette première communication, nous souhaitons affirmer notre volonté d'intégrer les dix principes du Global Compact dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, de les faire progresser dans notre zone d'influence au sens du Global Compact et d'être ainsi partie prenante de la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable.

En accord avec les principes du Pacte Mondial et ses propres valeurs, le groupe Humanis entend promouvoir une politique de développement durable ambitieuse, engagée et ouverte au partage et ce, afin de mettre en œuvre un modèle performant et innovant de protection sociale, adapté au monde qui vient et ouvert à tous ceux qui partagent notre vision.




Olivier Mesnard

Directeur général d'Humanis

10

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

DROITS DE L'HOMME

PRINCIPE 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

PRINCIPE 2

Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

PRINCIPE 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

PRINCIPE 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

PRINCIPE 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

PRINCIPE 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

PRINCIPE 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

PRINCIPE 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

PRINCIPE 9

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

PRINCIPE 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

1 PRESENTATION DU GROUPE HUMANIS

Créé le 26 janvier 2012, le groupe Humanis résulte du rapprochement de trois groupes paritaires et mutualistes¹ de protection sociale à but non lucratif.

Profondément ancré dans les valeurs de l'économie sociale et solidaire, Humanis est un acteur de référence dans la gestion de la retraite complémentaire et de l'assurance de personnes : il gère la protection sociale² complémentaire de plus de 10 millions de personnes et accompagne au quotidien 700 000 entreprises pour la couverture de leurs collaborateurs (retraite, prévoyance, santé, épargne).

Pour en savoir plus...

✓ [Histoire du groupe Humanis](#)

1.1 LES MISSIONS DU GROUPE HUMANIS

Groupe de protection sociale, leader en matière de retraite complémentaire et sur l'assurance de personnes en santé-prévoyance collective, Humanis entend contribuer à bâtir les solutions d'avenir d'une protection sociale responsable et innovante pour tous et tout au long de la vie.

Au quotidien, le groupe Humanis œuvre pour :

- informer les futurs retraités sur leurs droits et les guider dans leurs démarches, et pour verser les pensions à des millions de retraités ;
- rembourser les frais de santé de ses adhérents, les conseiller et leur proposer des actions de prévention ;
- protéger les particuliers et les salariés face aux conséquences des aléas de la vie (accident, maladie, décès), et proposer l'assistance adaptée notamment en cas de dépendance ;
- aider les personnes à réaliser leurs projets ou à compléter leur future retraite en proposant des solutions d'épargne adaptées, utiles également pour aider les entreprises à motiver et fidéliser leurs salariés ;

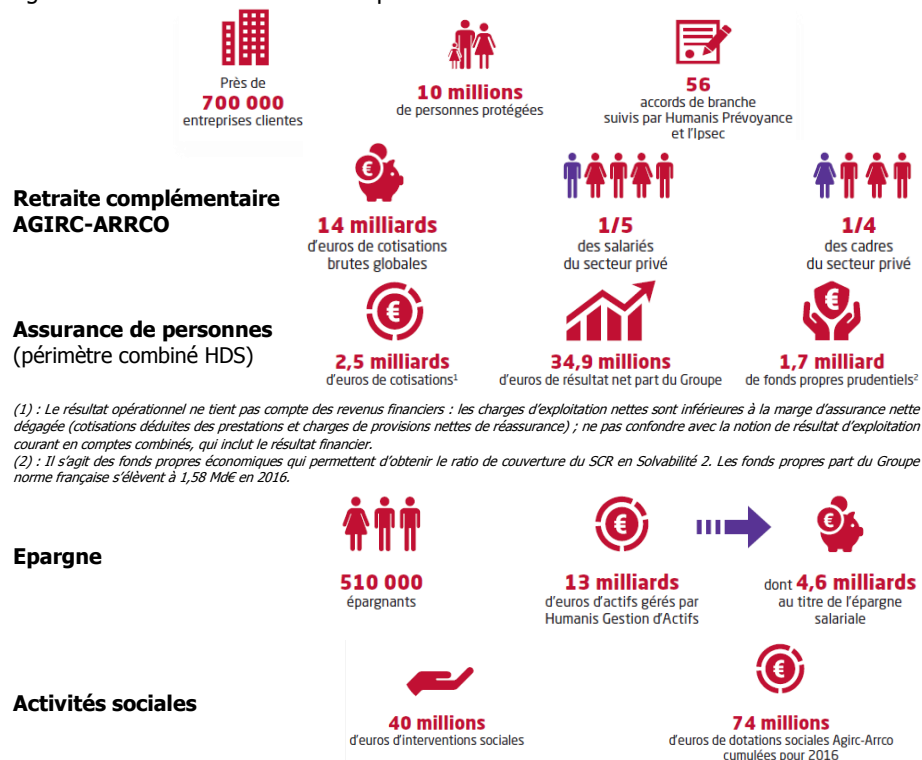
¹ Paritaire et mutualiste, parce que les orientations stratégiques sont fixées, à part égales, par les représentants des employeurs et des salariés, ainsi que par les représentants élus par les adhérents de mutuelles.

- accompagner ses partenaires dans la gestion de leurs contrats individuels ou collectifs.

Humanis s'attache, par son histoire et ses valeurs, à soutenir particulièrement les personnes fragilisées (santé, chômage, handicap, veuvage, dépendance, ...). Il déploie en leur faveur une politique d'action sociale basée sur la proximité et l'innovation.

1.2 HUMANIS EN CHIFFRES DANS LA PROTECTION SOCIALE

Acteur référent de la protection sociale en France, les données ci-dessous témoignent également du savoir-faire du Groupe :



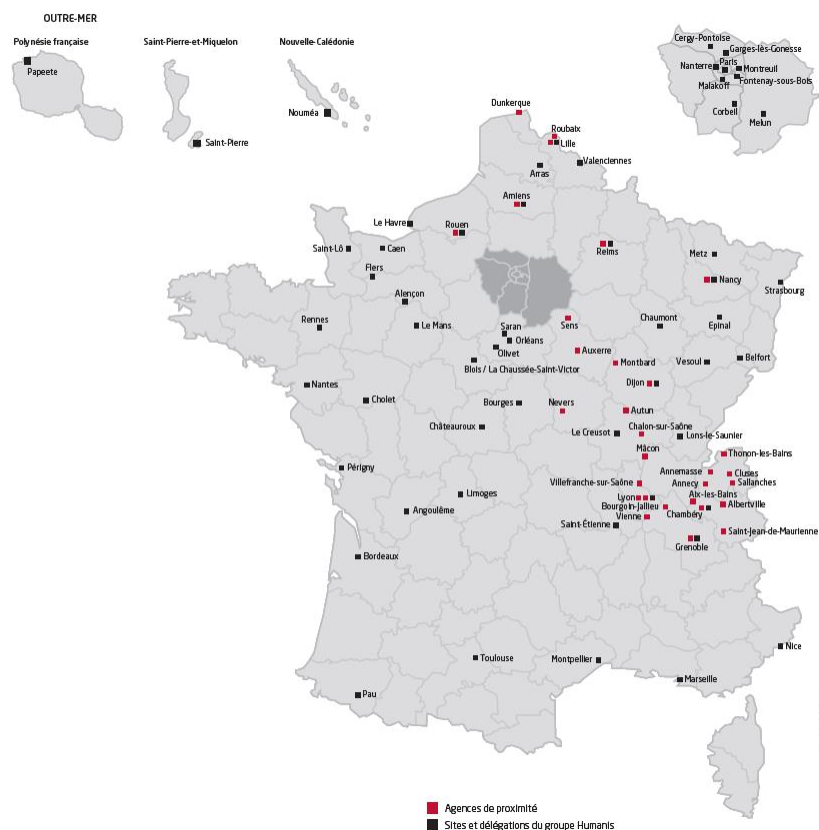
² La protection sociale, c'est l'ensemble du dispositif mis en place par l'Etat et les partenaires sociaux pour pallier les risques 1. de baisse de revenus lors d'une maladie, d'un accident de travail, d'un décès, du chômage, du passage à la retraite ou 2. d'augmentation de charges comme l'accroissement de la famille, la dépendance.

Pour en savoir plus...

✓ [Rapport d'activité & de développement durable 2016](#)

1.3 IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE DU GROUPE

Implanté dans toute la France, en métropole mais également en Outre-Mer (Saint-Pierre-et-Miquelon, Polynésie française et Nouvelle-Calédonie), Humanis possède différents sites et délégations, ainsi qu'un réseau d'agences commerciales de proximité via la marque "Radiance Groupe Humanis". Il gère également 18 CICAS (Centre d'Information, Conseil et Accueil des Salariés) et comprend près de 7 000 collaborateurs répartis sur plus de 50 sites et 57 agences de proximités.



2 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.

Principe n°2 : Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Guidé par ses valeurs humanistes, Humanis est un groupe de protection social 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, le groupe Humanis respecte bien entendu les droits fondamentaux de la personne sur les lieux de travail et dans la société, ainsi que la valorisation des ressources humaines et la qualité des relations sociales (Cf. partie 3 relative aux principes sur les normes internationales du travail).

Bien qu'Humanis ne soit pas exposé aux risques visés par les principes n°1 et n°2 du Pacte Mondial, le Groupe s'engage à promouvoir ces principes au travers :

- du respect pour tous des droits attachés à la protection de la vie privée et en particulier à la protection des données personnelles ;
- d'une démarche d'investissements responsables et solidaires ;
- d'une démarche d'achats responsables.

2.1 UN DISPOSITIF GARANTISSANT LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Le groupe Humanis s'engage à garantir pour tous le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et en particulier à la protection des données personnelles telle que découlant de la loi dite « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978, modifiée par la loi du 6 août 2004.

À cette fin, un dispositif spécifique a été mis en place afin de garantir la conformité des traitements de données à caractère personnel³ réalisés par le Groupe : le dispositif « Humanis Informatique et Libertés ».

Les règles d'organisation et de fonctionnement de ce dispositif sont formalisées dans différents documents mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs d'Humanis dans une rubrique de l'intranet du Groupe dédiée à cette thématique, diffusés à l'ensemble des directions/entités concernées et mises à jour régulièrement :

- la charte du « Correspondant Informatique et Libertés » (CIL) d'Humanis qui en définit les principales missions au sein du Groupe. Elle s'applique à toute les entités et activités d'Humanis et celles pour le compte desquelles le CIL intervient ;
- la procédure descriptive du « Dispositif de mise en place des obligations de la loi Informatique et Libertés » qui formalise le circuit de recensement des traitements de données à caractère personnel afin de réaliser les formalités obligatoires associées et plus généralement assurer leur conformité avec la loi française ;
- le guide des bonnes pratiques en cas de contrôle de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL : autorité nationale de contrôle) qui décrit de manière synthétique les étapes d'un contrôle de la CNIL et définit les bonnes pratiques en cas de contrôle au sein des sites du groupe Humanis ;
- la liste des Responsables de traitements et des Relais Informatique et Libertés par Direction métier, formant un réseau interne sur lequel s'appuie le CIL Humanis pour veiller à la mise en œuvre des mesures de protection nécessaires à la gestion conforme des données à caractère personnel ;
- un pack de conformité (émis par la CNIL et les professionnels du secteur) qui donne des indications concrètes sur la façon de respecter les textes de loi et des modes opératoires précis. Ce document d'accompagnement participe à la sécurisation juridique des traitements de données à caractère personnel réalisés dans le cadre de l'activité Assurance de personnes du Groupe ainsi qu'à la simplification des formalités requises ;
- un formulaire dématérialisé de recensement de traitement des données à retourner impérativement, complété par les Responsables de traitements, au CIL Humanis et ce pour toute opération de collecte, d'enregistrement, d'utilisation, de transmission ou de communication d'informations

personnelles ainsi que pour toute exploitation d'un fichier contenant des données à caractère personnel.

Garant de la conformité des traitements de données à caractère personnel réalisés par le groupe Humanis, le CIL Humanis (notifié auprès de la CNIL) est l'intermédiaire entre la CNIL et les entités du Groupe qui l'ont désigné.

Il intervient préalablement à la mise en œuvre des nouveaux traitements de données à caractère personnel appelés à figurer sur le registre des traitements qu'il tient régulièrement à jour au nom et pour le compte d'Humanis (mise à jour en cas de nouveau traitement, de modification ou de suppression de traitements existants).

Systématiquement informé par les métiers des traitements à mettre en œuvre au fur et à mesure de leur création au sein d'Humanis, il précise les conditions de leur mise en œuvre pour être conforme dans chaque cas aux contraintes légales et réglementaires associées. Ainsi, pour chaque traitement dont il est saisi via le formulaire interne de description, le CIL analyse la faisabilité juridique et les conditions et limites tant organisationnelles que techniques nécessaires à la mise en œuvre du traitement afin qu'il soit conforme aux prescriptions de la loi et de la réglementation relatives aux données à caractère personnel objet de ce traitement.

À ce titre, il a un rôle de conseil et de suivi pour le déploiement des projets informatiques et, plus largement, de la gestion de données à caractère personnel.

Tout en conciliant la protection des libertés individuelles et l'intérêt légitime des professionnels, le CIL Humanis :

- détermine les mentions d'informations légales et les formalités obligatoires nécessaires à sa mise en œuvre. Il veille également à la bonne information des droits des clients en s'assurant notamment de la présence de ces mentions obligatoires et travaille en lien avec la Direction juridique et fiscale pour garantir aux clients une information sur les produits et services du Groupe dans le respect des obligations légales. A cet effet, un recueil de mentions informatives et clauses Informatique et Libertés a été créé afin de garantir le respect des droits des personnes dans les traitements internes, sur les sites internet et dans les relations avec les partenaires ou sous-traitants du Groupe ;
- se charge de rédiger et de suivre l'instruction des demandes d'autorisation auprès de la CNIL.

Il fait analyser et valider les demandes par la Direction Juridique pour les traitements soumis à autorisation préalable et pour les traitements qui, selon lui, semblent poser

³ La notion de « données à caractère personnel » désigne toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement par référence à un numéro d'identification

ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres (loi du 6 janvier 1978) : nom, prénom, adresse, adresse électronique, numéro de passeport, numéro de sécurité sociale, adresse IP.

des problèmes réglementaires ou législatifs particuliers qui dépassent sa seule appréciation.

En cas de manquements constatés et après que le correspondant a effectué les démarches nécessaires auprès du responsable de traitements et que celles-ci soient demeurées infructueuses (non réponse ou désaccord de la part du responsable du traitement), le CIL a le pouvoir de saisir la CNIL (rôle d'alerte) (indicateur n°1).

La sensibilisation des collaborateurs et la supervision des formations relatives à l'application des dispositions « Informatique et Libertés » au sein du Groupe font également partie des missions du CIL Humanis (indicateur n°2). À cet égard, un flash mensuel, accessible sur l'intranet du Groupe par l'ensemble des collaborateurs, a été créé en 2016 pour :

- présenter l'actualité nationale et européenne en matière de protection des données à caractère personnel ;
- accompagner les salariés Humanis dans leur activité par l'identification et l'analyse les enjeux juridiques liés à l'ère du numérique.

Par ailleurs, une « Charte de l'utilisateur des technologies de l'information et des moyens de communication » (élaborée et annexée au Règlement intérieur du Groupe) rappelle les obligations des collaborateurs Humanis en matière de traitement des données personnelles, les modalités à respecter en la matière ainsi que les droits d'accès, de rectification, de modification et de suppression des données à caractère personnel qui les concernent.

Chargé d'assurer, d'une manière indépendante, le respect des obligations prévues dans la loi « Informatique et Libertés » au sein du groupe Humanis, le CIL établit un bilan annuel de ses activités qu'il présente au Directeur général et qu'il tient à disposition de la CNIL (rapport annuel).

Toute personne physique ou morale, interne ou externe à Humanis peut obtenir la mise à disposition de tout ou partie des informations contenues dans la liste des traitements, sur demande écrite auprès du CIL Humanis en justifiant de son identité. Par ailleurs, les personnes physiques peuvent exercer leur droit d'accès, de rectification et d'opposition pour les données à caractères personnel les concernant, contenues dans des traitements utilisés par Humanis. Ce droit s'exerce notamment sur les sites internet et extranet en contactant le CIL Humanis via l'adresse suivante : [contact-](#)

cnil@humanis.com. À réception de ces demandes (indicateur n°3), le CIL les transmet aux directions impliquées pour traitement.

En 2016, le groupe Humanis a également initié un projet visant à se mettre en conformité avec le Règlement européen sur la protection des données⁴, dénommé « Règlement Général sur la Protection des Données », qui a pour objectif de renforcer et d'homogénéiser les règles de gestion et d'exploitation des données à caractère personnel des responsables de traitement au sein de l'Union Européenne et ce, à la fois sur les données de leurs clients et de leurs salariés. Ce dernier s'appliquera dès le 25 mai 2018 et concerne toute entreprise qui collecte, traite et stocke des données personnelles dont l'utilisation peut identifier une personne.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : en 2016, le CIL n'a pas eu à exercer son rôle d'alerte.
- ↳ **Indicateur n°2** : en 2016, 50 actions ont été réalisées dont 45 actions de formation (sensibilisation aux enjeux Informatique et Libertés à l'attention des 20 Responsables de traitements et des 25 Relais Informatique et Libertés).
- ↳ **Indicateur n°3** : en 2016, 68 demandes ont été traitées dont 1 plainte ; 9 demandes de rectification/accès ; 67 demandes d'opposition/de non prospection.

2.2 UN ENGAGEMENT DE LONG TERME EN MATIERE D'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE⁵ (ISR)

Fort de la diversité et de l'histoire de ses institutions, le groupe Humanis a établi une **charte de gouvernance financière** fondée sur les valeurs d'engagement, de partage et d'ambition, valeurs issues de ses racines paritaires et mutualistes.

À travers cette charte, Humanis assume sa responsabilité d'investisseur de long terme, prenant en compte les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance (ESG)

⁴ Règlement UE 2016/679 abrogeant la directive 95/46/CE.

⁵ « L'ISR est un placement qui vise à concilier performance économique et impact social et environnemental en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit

leur secteur d'activité. En influençant la gouvernance et le comportement des acteurs, l'ISR favorise une économie responsable », AFG-FIR, juillet 2013.

dans ses analyses et décisions d'investissement, en complément des critères financiers traditionnels.

L'approche investisseur responsable du groupe Humanis s'articule autour de :

- la mise en place d'une logique de progrès continu sur les processus de gestion et les résultats ;
- l'intégration systématique des critères définis par le Groupe en matière de respect d'objectifs ESG dans la gestion des portefeuilles et la sélection des supports qui les composent ;
- la prise en compte systématique des risques induits par l'intégration desdits objectifs dans la politique globale d'investissement du Groupe et leur(s) impact(s) financier(s) à long terme, mais aussi de l'évolution des besoins couverts par les domaines d'activités du Groupe ;
- le développement de l'ISR au sein des portefeuilles des entités du Groupe et de l'épargne salariale (indicateur n°1) ;
- la promotion et l'engagement dans l'investissement responsable par la participation à de grandes associations d'investisseurs institutionnels qui ont pour but d'améliorer de manière continue et collective les pratiques en la matière.

La **politique d'engagement** du groupe Humanis, qui constitue un des piliers de sa démarche d'investisseur responsable, vise à favoriser la diffusion des meilleures pratiques en termes de gouvernement d'entreprise et de mise en œuvre des politiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Elle s'illustre notamment par le développement progressif d'une **démarche de dialogue actionnarial** en amont de l'exercice de sa politique de vote et par l'adhésion à des associations ou des initiatives d'investisseurs institutionnels au niveau mondial. En ce sens, Humanis est notamment :

- signataire depuis 2010 des Principes de l'Investissement Responsable⁶ (PRI). A travers leur adhésion à cette organisation internationale, les investisseurs s'engagent à respecter six grands principes dont la prise en compte des critères extra-financiers (ESG) dans les processus de gestion et les politiques de vote ;
- adhérent au Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) qui regroupe des sociétés de gestion et des investisseurs institutionnels français dont les principaux objectifs consistent à promouvoir l'ISR et la promotion de la prise en compte des problématiques de cohésion sociale et de développement durable ;
- signataire depuis 2009 du CDP (ex *Carbon Disclosure Project*) qui est une initiative internationale incitant les investisseurs institutionnels et les entreprises à mesurer, publier et réduire leurs émissions de CO₂.

Humanis poursuit et développe également ses engagements en matière de **lutte contre le changement climatique** et de **financement de la transition énergétique**. En ce sens, il soutient et promeut de nombreuses initiatives collectives comme : la *Portfolio Decarbonization Coalition*⁷ (2014), le *Global Investor Statement on Climate Change*⁸ (2014), le *Montreal Carbon Pledge*⁹ (2014), le *G20 Energy Efficiency Investor Statement*¹⁰ (2015) ou bien encore, via sa société de gestion interne Humanis Gestion d'Actifs (HGA), les *Green Bonds Principles*¹¹ (2014).

Depuis plusieurs années, le groupe Humanis a intégré dans sa réflexion financière plusieurs orientations visant à favoriser une finance plus vertueuse et soucieuse de sa portée. Ainsi, des investissements ont été réalisés sur de nouvelles classes d'actifs avec des thèmes recherchés spécifiques comme :

- les **obligations vertes**. En 2016, Humanis a amorcé le lancement du fonds à impact environnemental qualifié « HGA Obligations vertes » (cf. 4.3.5) composé exclusivement d'obligations vertes et permettant notamment de

⁶ Initiative lancée en 2006 par le Secrétaire Général des Nations Unies, mise en place par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement Initiative Financière (UNEP FI) et le Pacte Mondial des Nations Unies.

⁷ Pour inciter les entreprises à afficher un objectif chiffré de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre, Humanis a rejoint cette initiative multipartite lancée en septembre 2014, sous l'égide de l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI) et du CDP (ex-Carbon Disclosure Project), et qui vise à favoriser l'économie bas carbone. Les signataires s'engagent à chiffrer le volume d'encours qu'ils vont « décarboner ».

⁸ En septembre 2014, Humanis a fait partie des investisseurs signataires de cette déclaration reconnaissant l'impact du changement climatique sur leurs portefeuilles financiers. Par cette initiative, le Groupe s'associe à ce signal fort ayant pour but de réorienter progressivement l'économie vers des modèles moins émetteurs de gaz à effet de serre.

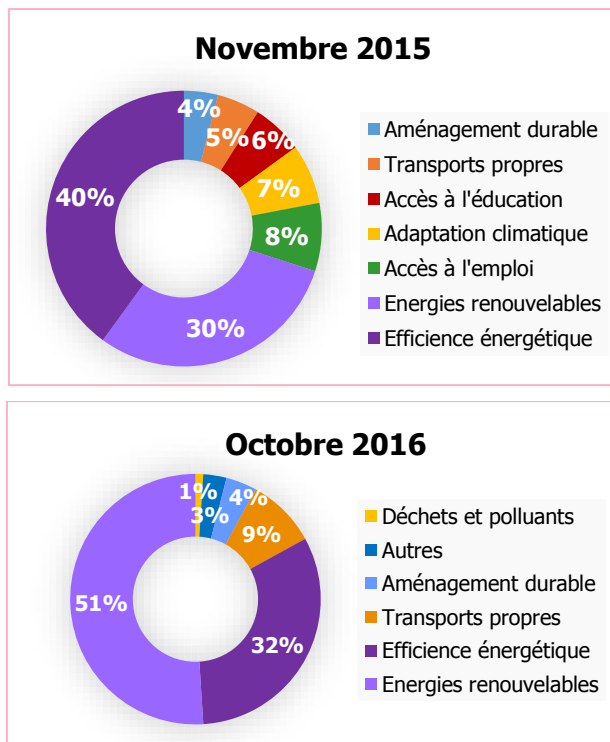
⁹ Lancé le 25 septembre 2014 lors de la conférence PRI in Person à Montréal, ce manifeste engage les investisseurs signataires à mesurer et à rendre publique chaque année l'empreinte carbone des portefeuilles

en actions des sociétés dans lesquelles ils investissent, conformément aux objectifs fixés par la Coalition pour la décarbonation des portefeuilles. 1^{er} groupe paritaire et mutualiste français à l'avoir signé, Humanis affirme sa volonté de lutter contre le changement climatique et démontre son engagement à œuvrer pour une économie bas carbone.

¹⁰ Pour contribuer à accompagner activement les entreprises et les gouvernements et aider à stimuler les démarches d'efficacité énergétique, Humanis a signé cette déclaration de septembre 2015. Dans cette déclaration, sous l'égide de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI) et des PRI, les investisseurs signataires reconnaissent la nécessité de prendre en compte l'efficacité énergétique dans leurs procédures et critères d'investissement.

¹¹ Lancées en 2014, les *Green Bond Principles* sont des lignes directrices d'application volontaire qui recommandent l'adaptation par les émetteurs d'une démarche transparente et la publication d'informations pertinentes pour permettre aux investisseurs d'évaluer l'impact environnemental de leurs investissements en obligations vertes.

financer des « projets verts » axés sur pas moins de 6 thématiques d'investissement différentes :



- ou des supports servant le **financement de l'économie réelle** :
 - placements dans des fonds de dettes privées investis sur des obligations non cotées émises par des PME ;
 - placements dans des fonds d'infrastructure qui investissent en capital et en dettes sur des projets le plus souvent initiés par un acteur public (infrastructures routières, énergétiques type parcs éoliens ou encore sociales avec du financement de lycées et de bâtiments publics) ;

- placements dans des fonds de capital investissement, fonds qui interviennent au capital de PME (actions non cotées).

La démarche ISR du Groupe et d'HGA (indicateur n°2) repose sur une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Les critères ESG retenus sont différents pour les émetteurs privés et souverains. Le tableau suivant montre les critères retenus pour les émetteurs souverains et quelques exemples de critères pour les émetteurs privés/publics.

	Critères Environnementaux (E)	Critères Sociaux (S)	Critères de Gouvernance (G)
Emetteurs privés/publics	<ul style="list-style-type: none"> ○ Intensité carbone ○ Programme de réduction du CO2 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programmes pour la Diversité ○ Conditions de travail et politique de non-discrimination ○ Certifications Santé et sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Indépendance et féminisation du Conseil d'administration ○ Politique contre la corruption ○ Signature du Pacte Mondial
Emetteurs souverains	<ul style="list-style-type: none"> ○ Performance environnementale intégrée (indicateur développé par l'Université de Yale) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coefficient de Gini (indicateur d'inégalité de revenu, donnée centralisée par Eurostat) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Indicateur de corruption perçue (mesuré par Transparency International)

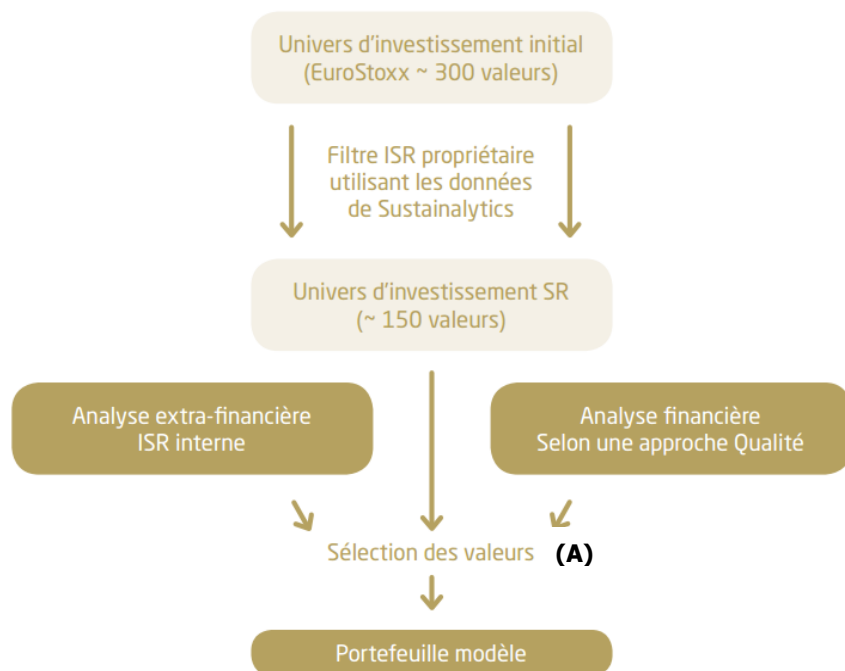
Différentes méthodes d'analyse sont utilisées par HGA auprès de laquelle le groupe Humanis délègue une partie de la gestion de ses encours.

Pour les émetteurs souverains, HGA a développé une méthode d'analyse propriétaire reposant sur le choix de trois critères discriminants (évoqués ci-dessus), pertinents et permanents pour évaluer les émetteurs de l'Union Européenne¹². Ces trois indicateurs permettent d'évaluer de manière statistiquement significative les pays, en identifiant ceux aux performances supérieures ou inférieures à la moyenne sur un, deux ou trois critères. Cette évaluation permet de définir et structurer un univers d'investissement « socialement responsable » (dit « univers SR »), avec des pays exclus (pays ayant un score inférieur à la moyenne sur au moins deux des trois critères retenus), et des recommandations de sous-pondération ou de surpondération, les autres pays étant en recommandation neutre.

Pour les émetteurs privés/publics, le processus repose sur une approche fondamentale intégrant l'ISR dans la construction de l'univers SR et le choix de valeurs. La définition de l'« univers SR » s'appuie sur une méthodologie composée d'une sélection de critères ESG et d'un suivi des controverses ESG (c'est-à-dire des incidents significatifs

¹² Données quantifiées et produites par des organisations à la légitimité reconnues internationalement.

environnementaux, sociaux ou de gouvernance, auxquels les sociétés peuvent être confrontées comme des pollutions, scandales de corruption, rappels de produits, violation des droits de l'Homme...):



(A) : pour chaque secteur, dix critères ont été retenus (les données sont fournies par les agences de notation extra-financière Vigeo et Sustainable), selon la pertinence et le caractère discriminant du critère dans le secteur (cf. ci-dessous la grille d'analyse des secteurs « Industrie » et « Banques »). Les critères sont ensuite équipondérés, ce qui se traduit par une prise en compte différente des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) selon les secteurs. Plus le risque associé à un critère est important, plus ce critère est pondéré fortement. Quant aux controverses ESG,

¹³ Fonds diversifiés détenant entre 5 et 10% de titres émis par des entreprises solidaires, par des sociétés de capital-risque ou par des fonds communs de placement à risques, détenant eux-mêmes au moins 40% de titres émis par des entreprises solidaires (entreprises non cotées, remplissant certaines conditions d'ordre social et agréées en tant que telles par l'autorité administrative).

elles sont intégrées sous forme d'un malus potentiel de 20%. Tout émetteur dont le score est inférieur à 65% est exclu de l'« univers SR ». Le taux de sélection est de 75% par rapport à l'univers de départ.

Grille d'analyse secteur "Industrie"

G	Signature du Pacte Mondial
G	Pourcentage de femmes dans les conseils d'administration
G	Indépendance du conseil d'administration
S	Programmes pour l'égalité hommes femmes
S	Pourcentage de salariés couverts par des accords collectifs
S	Certifications hygiène sécurité
S	Contrôle des fournisseurs
E	Système de management environnemental
E	Intensité carbone (t CO ₂ /M€ de CA)
E	Pourcentage du chiffre d'affaires réalisé dans les technologies propres

Secteur Banques

G.1.1	Politique contre la Corruption
G.1.4.1	Politique contre le Blanchiment d'Argent
G.2.7	Féminisation du Conseil d'Administration
G.2.9	Indépendance du Conseil d'Administration
G.2.11	Ratio Enron (Non-Audit/ Audit)
S.1.2	Politique contre la Discrimination
S.1.3	Programmes pour la Diversité
E.3.1.10	Normes sectorielles des crédits et des prêts
E.3.1.11	Gestion Socialement Responsable
E.3.1.15	Services Financiers Durables

En matière de responsabilité sociale, Humanis a poursuivi son engagement dans l'épargne salariale solidaire (indicateur n°3) en proposant à ses clients des solutions d'épargne conciliant à la fois performance financière et sociale. En ce sens, Humanis développe des fonds solidaires¹³ HGA qui permettent de financer des activités à forte utilité sociale, telles que l'insertion sociale, la création ou le maintien d'emplois, la lutte contre l'exclusion ou le mal-logement. Afin de s'assurer de la bonne traçabilité des investissements, le Groupe travaille avec deux partenaires largement reconnus, Habitat et Humanisme¹⁴ qui a relogé près de 20 000 personnes depuis sa création et France Active¹⁵ qui œuvre pour le maintien ou la création d'emplois pour les personnes en difficulté.

En parallèle, le fonds HGA Action Solidaire Emploi Santé a pour vocation de soutenir le secteur médico-social associatif et la création d'emplois. En tout, 8% du fonds sont investis dans les structures solidaires, dont 4% dans la société d'investissement France Active (SIFA) qui favorise l'insertion par l'emploi et 4% directement dans des projets médico-sociaux.

Par ailleurs, en cohérence avec sa stratégie de soutien au développement des territoires, le groupe Humanis (via HGA) poursuit le développement de **fonds solidaires régionaux**, permettant aux épargnants de financer les initiatives solidaires

¹⁴ Permet aux personnes seules et aux familles en difficulté d'accéder à un logement décent à loyer modéré, situé dans un quartier équilibré, et de bénéficier d'un accompagnement de proximité favorisant une véritable insertion.

¹⁵ Réseau de proximité qui aide depuis plus de 25 ans les personnes en difficulté ou éloignées du monde du travail à créer leur entreprise individuelle. Elle finance également les entrepreneurs sociaux qui créent ou consolident des emplois.

ou à forte utilité sociale de leur propre région. En ce sens, un nouveau fonds solidaire régional a été lancé, le FCPE « Humanis Grand Est Solidaire », dans lequel plus de la moitié des ressources financières de ce fonds est investie dans les entreprises de la région. En procédant ainsi, Humanis crée l'un des premiers exemples de circuits courts dans le domaine de l'épargne salariale : l'argent est investi là où il est épargné (l'épargne locale sert l'économie locale).

Le groupe Humanis développe donc une démarche d'investisseur responsable au service de l'économie réelle et des objectifs du développement durable et confirme son engagement en faveur de la prise en compte des enjeux ESG dans la gestion d'actifs.

Nos actions et résultats 2016

- ✦ **Indicateur n°1** : en 2016, les encours des actifs Humanis gérés en ISR s'élèvent à 1 586 M€ (+45% par rapport à 2015) soit 14% des actifs du Groupe (contre 10% en 2015) dont 47% sur les portefeuilles Assurance de personnes et 53% sur les portefeuilles Retraite complémentaire.
- ✦ **Indicateur n°2** : les encours ISR 2016 d'HGA représentent 5,7 Mds d'encours (+16% par rapport à 2015), soit 45% des encours totaux. Pour la partie épargne salariale, les encours ISR représentent 59% (contre 45% en 2015), à comparer avec un taux moyen de 33% en France.
- ✦ **Indicateur n°3** : HGA a développé une offre de fonds d'épargne salariale solidaire qui représente un encours de 380 M€ ; soit le 4^{ème} acteur de l'épargne salariale solidaire. L'épargne salariale solidaire gérée par Humanis a contribué concrètement au relogement de 60 familles et au maintien de 2 200 personnes dans leur emploi.
- ✦ A l'occasion de la 12^{ème} édition du « FORUM Gi », Humanis a reçu le prix coup de cœur de la meilleure stratégie d'investissement verte 2016.

2.3 UNE DEMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES EN PLACE

Humanis travaillant majoritairement avec des fournisseurs locaux (indicateur n°1), le risque d'exposition du Groupe à des situations concernant les principes n°1 et n°2 est faible. Pour autant, Humanis n'en demeure pas moins engagé dans une démarche de

transformation en entreprise acheteuse assumant sa responsabilité sociétale et environnementale.

En ce sens, la **Charte Achats responsables Humanis**, mise en place en 2015, permet d'inscrire le Groupe dans un cadre de référence partagé avec ses fournisseurs en faveur du développement durable. Humanis s'attache ainsi à ce que l'ensemble de ses fournisseurs respectent les droits de l'Homme et les exigences éthiques, sociales et environnementales qu'il juge fondamentales et indispensables à une bonne collaboration, transparente et durable.

Reprenant les engagements attendus de ses fournisseurs, les engagements réciproques et ceux propres au Groupe, cette charte stipule notamment qu'en matière de respect des droits de l'Homme : « *les fournisseurs du groupe Humanis et le groupe Humanis doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence* » et que « *les fournisseurs du groupe Humanis s'engagent...à s'assurer que leurs fournisseurs, prestataires et/ou sous-traitants respectent l'ensemble des principes défendus par la présente charte* ». Progressivement, au fil du renouvellement de ses contrats et avenants, la Charte Achats responsables Humanis sera annexée au cahier des clauses administratives générales.

Lorsque cela est pertinent, Humanis va plus loin que la Charte en insérant dans certains de ses contrats une/des **clause(s) de développement durable** (principalement en matière de sécurité et d'environnement).

Dans la mise en œuvre de sa politique d'achats responsables, Humanis responsabilise ses fournisseurs par une **évaluation de leur politique vis-à-vis du développement durable**. À ce titre un questionnaire sur les pratiques en matière de développement durable est généralement complété par tous les fournisseurs lors des différents appels d'offre. Pour autant, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et de son nouveau plan de performance Achats (initié fin 2016), le processus d'évaluation des fournisseurs du Groupe va se renforcer et inclura pour les fournisseurs hors Europe des questions sur leurs pratiques en matière de droits de l'Homme et vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.

Engagé en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap (Cf. 3.2.1), Humanis soutient le recours au secteur adapté et protégé (indicateur n°2) et ce, notamment par le développement :

- des actions de mise à disposition de personnel en situation de handicap via des entreprises adaptées (EA) ;

- de la sous-traitance d'activités auprès d'établissements du secteur protégé (ESAT) en local.

En ce sens, Humanis poursuit l'analyse des activités pouvant être confiées à des ESAT/EA (des études étant actuellement en cours avec différents services et la Direction des Achats du Groupe) et travaille au référencement des acteurs de ce secteur.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : en 2016, 97% des fournisseurs actifs du groupe Humanis sont des fournisseurs locaux (représentant 97% des montants facturés).
- ↳ **Indicateur n°2** : en 2016, Humanis a travaillé avec 24 ESAT (31 en 2015) pour un chiffre d'affaires d'environ 1033 K€ (+29% par rapport à 2015).

3 LES NORMES INTERNATIONALES 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 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe n°5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe n°6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Acteur majeur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), le groupe Humanis, plus que tout autre, se doit de mener une politique de ressources humaines pleinement responsable qui garantisse à ses collaborateurs une vie professionnelle motivante et harmonieuse.

Si cette responsabilité s'illustre dans l'intensité du dialogue social constructif, humainement et économiquement responsable en place au sein du Groupe, l'engagement d'Humanis, en tant qu'employeur responsable, en est une autre forme

¹⁶ L'approche retenue combine à la fois des données statistiques, des entretiens qualitatifs réalisés avec les acteurs du dialogue social, un travail de recherche et un sondage exclusif produit pour Humanis.

d'expression. En ce sens, Humanis s'engage à respecter l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui s'applique à lui du fait de l'exercice de la totalité de ses activités sur le territoire national de la France.

Le groupe Humanis n'est donc pas exposé aux risques visés par les principes n°4 et n°5 du Pacte Mondial, pas plus qu'aux principes n°3 et n°6 développés ci-après.

FOCUS : le rapport annuel d'Humanis relatif à « L'état du dialogue social en France »

En tant que groupe de protection sociale issu du paritarisme, Humanis souhaite apporter sa contribution au débat public sur le thème du dialogue social qui concerne des millions de salariés et les entreprises en France.

Souhaitant mettre en lumière le rôle et la richesse du dialogue social en France, le groupe Humanis a publié le premier rapport sur « L'état du dialogue social en France » (présentation au Conseil économique, social et environnemental le 15 mars 2016). Il s'agit d'une démarche inédite¹⁶ qui a vocation à rendre régulièrement compte des évolutions constatées dans ce domaine au cœur de l'actualité. Ce portrait du dialogue social sera établi chaque année et apportera un éclairage original sur une question d'actualité.

Après avoir examiné les liens entre dialogue social et développement économique des entreprises, Humanis a choisi d'explorer pour la seconde édition du rapport dialogue social les enjeux et les impacts prospectifs de la transformation numérique. Selon l'enquête commandée par Humanis à Odoxa en septembre 2016, la transformation numérique est devenue un véritable enjeu du dialogue social : 72% des salariés la considèrent comme un vecteur d'opportunités pour leur emploi et leurs conditions de travail. Pour 41% d'entre eux, elle modifie les formes traditionnelles de management et de dialogue social.

Pour en savoir plus...

- ✓ [L'état du dialogue social en France-Dialogue social et développement économique \(2015/2016\)](#)
- ✓ [L'état du dialogue social en France-Dialogue social et transformation numérique \(2016/2017\)](#)

3.1 UN DIALOGUE SOCIAL STRUCTURE ET DYNAMIQUE

Le groupe Humanis se différencie par son modèle de gouvernance paritaire et mutualiste, à but non lucratif.

Les relations sociales au sein du Groupe s'inscrivent dans ce modèle et se caractérisent ainsi par une pratique constante et soutenue du dialogue social. Cette culture,

historiquement ancrée, permet de définir et de mettre en œuvre, de façon concertée, les mesures adaptées pour accompagner l'évolution du Groupe.

Humanis veille à être à l'écoute de ses parties prenantes et à adapter son dispositif afin de répondre au mieux à leurs attentes, chaque fois que possible, dans le respect de la réglementation et des lois en vigueur. C'est pourquoi il existe au sein du groupe Humanis, une volonté commune de garantir le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel et de poursuivre le développement du dialogue social.

3.1.1 DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN PLACE

Depuis les élections professionnelles des 31 mars et 14 avril 2016, **cinq organisations syndicales sont représentatives**¹⁷ au sein du groupe Humanis : la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO, l'UNSA.

Différents accords ont été également négociés en 2016 au sein d'Humanis :

- l'accord de février 2016, relatif à la durée des mandats des membres du Comité d'entreprise (CE) et des Délégués du personnel (DP), a fixé celle-ci à 3 ans ;
- l'accord de mars 2016 fixe quant à lui les modalités de fonctionnement des IRP et d'exercice du droit syndical et notamment :
 - les crédits d'heures alloués au titre de l'exercice de mandats élus ou désignés qui sont globalement fixés à des niveaux supérieurs à la loi et à la branche ;
 - les dotations du CE qui s'élèvent au global à 7 173 K€¹⁸ (+2,4% par rapport à 2015) ;
 - ainsi que tous les autres moyens alloués aux représentants du personnel pour une expression collective au sein du Groupe et au niveau des branches.

¹⁷ Sont seules considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour de l'élection des membres titulaires du CE.

¹⁸ Œuvres sociales plus fonctionnement.

3.1.2 UN ACCORD SIGNE EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION SYNDICALE

À l'occasion de l'accord de mars 2016, le groupe Humanis s'est engagé à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne l'embauche, les mutations, les augmentations individuelles de salaires, les promotions, les évolutions de carrière, les avantages de toute nature, le contenu de l'emploi, le droit à la formation.

Humanis et ses partenaires sociaux affirment ainsi leur volonté de :

- **concilier les exigences de l'activité professionnelle avec l'exercice des mandats de représentation du personnel :**
 - le manager concerné et la Direction des Ressources Humaines (DRH) portent ainsi une attention particulière à la qualité des missions confiées ainsi qu'à la bonne intégration des salariés mandatés à la vie de leur équipe et recherchent conjointement si nécessaire des mesures d'ajustements afin de neutraliser l'impact du temps consacré aux mandats syndicaux sur l'activité de l'équipe et le fonctionnement habituel du service ;
 - les objectifs individuels sont quant eux adaptés et évalués en tenant compte de leur nature et du temps consacré à l'exercice syndical et peuvent faire l'objet d'ajustements concertés ;
- **reconnaître l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif :**
 - Humanis souhaite soutenir, au-delà des dispositifs légaux et de branche, le développement des compétences nécessaires et spécifiques à l'exercice de la mission syndicale au sein de l'entreprise et ce, via des offres de formation adaptées selon la nature des mandats syndicaux exercés¹⁹. En outre, le Groupe propose la mise en place d'un parcours de formation complet et adapté aux besoins des représentants du personnel, pouvant notamment conduire à l'obtention d'une certification (coûts pédagogiques pris en charge par Humanis) ;
 - l'activité syndicale ne pouvant être un frein à la promotion à qualité professionnelle égale, Humanis s'engage à ce que les mesures individuelles relatives à l'évolution salariale des représentants du

¹⁹ Ces formations peuvent intervenir à l'occasion de la prise de mandat pour les salariés nouvellement élus ou désignés ou bien en cours de mandat à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences en lien avec l'exercice de leur mandat (distincte des formations prévues par le Code du travail, cette action de formation entre dans le cadre du Compte Personnel de Formation et est effectuée sur le temps de travail).

personnel résultent, comme pour tout collaborateur de l'entreprise, de l'appréciation des compétences mises en œuvre dans l'exercice du poste de travail et des réalisations de l'année écoulée, étant entendu que l'appréciation des résultats est pondérée au regard des mandats détenus afin que ceux-ci ne pénalisent pas les salariés concernés. Humanis s'assure également tous les 5 ans que les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe d'emploi.

- **reconnaître les compétences acquises du fait de l'exercice de mandats.** A cet égard, Humanis souhaite notamment faciliter les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins 3 ans au sein du Groupe, un mandat électif ou désignatif et développer des mesures d'accompagnement²⁰.

3.1.3 UNE PRATIQUE CONSTANTE ET SOUTENUE DU DIALOGUE SOCIAL

Les relations sociales au sein du groupe Humanis se caractérisent par **une pratique constante et soutenue du dialogue social** :

- le **CE²¹ unique** (en lieu et place d'1 CCE et de 4 CE) assure l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et à l'emploi. Il assure et contrôle par ailleurs la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Afin de préparer efficacement ses délibérations, le CE s'appuie sur 5 commissions obligatoires (Economique ; Formation ; Egalité professionnelle ; Logement ; Marchés) ainsi que diverses commissions facultatives (Sociale ; Vacances et voyages ; etc.) ;
- les **22 DP²²** présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- les **18 Comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT²³)** contribuent à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

²⁰ Aide à la constitution du dossier, participation à la prise en charge financière des frais pédagogiques, maintien de salaire durant le temps d'absence lié à la réalisation de la VAE.

²¹ Doté d'un règlement intérieur, adopté en juin 2016, le CE se réunit une fois par mois et ponctuellement pour des réunions extraordinaires.

En 2016, le groupe Humanis a continué d'entretenir avec les IRP un dialogue très important (indicateur n°1) et constructif (indicateur n°2). Près de 300 salariés disposent d'au moins un mandat élu ou désigné.

En matière de dialogue social, les sujets majeurs de l'exercice 2016 ont porté notamment sur :

- la poursuite de la négociation du statut commun Humanis et notamment la mise en place du 1^{er} accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations à l'échelle d'Humanis ;
- les modalités de fonctionnement des IRP et l'exercice du droit syndical ;
- les élections professionnelles.

Les accords les plus significatifs ont été signés à la majorité qualifiée (Diversité) voire à l'unanimité des organisations syndicales représentatives (Droit syndical).

3.1.4 UNE INFORMATION REGULIERE SUR LE DIALOGUE SOCIAL

En matière d'**information et de sensibilisation sur l'exercice des mandats syndicaux**, le groupe Humanis :

- organise une information à destination de chaque manager qui compte parmi ses collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical. Cette information porte sur la nature du ou des mandats syndicaux détenus et sur les prérogatives qui y sont attachées ;
- intègre, dans le parcours de formation des primo-managers, un module leur permettant d'appréhender le rôle et les conditions d'exercice de ces mandats ;
- s'assure de la mise à disposition permanente, dans une rubrique de l'intranet du Groupe dédiée aux IRP, d'une information générique sur la mission attachée à l'exercice des mandats syndicaux au sein de l'entreprise. Les procès-verbaux relatifs aux réunions de ces différentes instances y sont également déposés et accessibles librement par l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Chaque élection est également l'occasion d'une communication générale permettant de sensibiliser le personnel à la mission des collaborateurs mandatés (communications réalisées en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national).

²² Les DP se réunissent une fois par mois.

²³ Les CHSCT (4 dans le Centre, 4 dans le Nord, 5 en Île-de-France et 5 dans le Sud dont celui de Toulouse nouvellement créé en 2016) se réunissent une fois par trimestre.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : en 2016, ce ne sont pas moins de 358 réunions qui se sont tenues avec les IRP.
- ↳ **Indicateur n°2** : en 2016, 21 accords d'entreprise ont été signés (19 en 2015). La signature de ces accords a fait l'objet de communications et de réunions de mise en œuvre auprès des équipes RH et de leurs clients internes, afin de mieux appréhender les modalités d'application de ces dispositions conventionnelles et en assurer une interprétation commune.
- ↳ Création en 2016 d'un CHSCT supplémentaire à Toulouse portant ainsi à 18 le nombre de CHSCT du Groupe.

3.2 DES POLITIQUES SOCIALES AMBITIEUSES ET ENGAGÉES

En tant que groupe paritaire de protection sociale, Humanis a, de par la nature de ses activités et des valeurs qui le sous-tendent, une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de prévention des discriminations.

Cette diversité est non seulement le signe d'une avancée vers une société plus ouverte mais également un gisement de compétences, de créativité qui représente l'un des atouts qu'une entreprise telle qu'Humanis se doit de mobiliser et ce dans l'intérêt des personnes et des acteurs économiques. Promouvoir la gestion de la diversité et de l'égalité des chances est une opportunité de révéler ces talents diversifiés, de renforcer le « bien vivre ensemble », de développer notre culture de solidarité et de lutter contre l'exclusion sociale.

Ainsi, constituent des axes forts de la politique sociale et du développement d'Humanis le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelles des salariés, sans distinction due à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, à la grossesse ou la maternité, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou à la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au nom de famille ou en raison de l'état de santé, du handicap, ou de la précarité sociale.

En octobre 2016, la direction et les organisations syndicales d'Humanis ont signé **le 1^{er} accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations à l'échelle du Groupe**. Il couvre non seulement la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et la prévention des discriminations en général mais aussi l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux ayant tenu à ancrer les engagements pris de manière concrète et durable dans le quotidien des comportements et des pratiques, ont porté une attention particulière à la détermination des modalités et indicateurs de suivi regroupés dans un référentiel de suivi dédié et annexé à l'accord.

À noter que la charte managériale Humanis s'inscrit déjà dans cet esprit, au travers du comportement « J'écoute et je prends en compte la diversité dans mon équipe », charte qui fait partie à part entière de l'entretien annuel de performance des managers.

3.2.1 UNE POLITIQUE SOUTENUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En tant que groupe paritaire de protection sociale, Humanis mène depuis de nombreuses années une politique engagée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui constitue aujourd'hui l'un des axes fondamentaux de la politique diversité du Groupe.

Contribution naturelle au développement de la cohésion sociale et opportunité de progrès, la politique engagée d'Humanis en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap représente également le prolongement des valeurs d'ambition, de partage et d'engagement du Groupe.

Un objectif volontariste dépassant celui imposé par la loi en matière d'emploi

Par la signature en septembre 2016 d'un accord triennal relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations, Humanis a réaffirmé sa volonté d'être un acteur significatif en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. En la matière, cet accord s'inscrit dans un cadre légal et

conventionnel de branche²⁴ affirmant le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Dans cette perspective, le groupe Humanis s'engage à **maintenir, et si possible à améliorer, le taux d'emploi** (indicateur n°1) en tenant compte de la pyramide des âges de la population concernée et du départ à la retraite probable de nombreux salariés en situation de handicap.

Reposant sur l'intégration du handicap dans toutes les composantes de l'organisation et de la gestion des Ressources Humaines, la politique du groupe Humanis s'articule autour de quatre axes majeurs :

- améliorer l'intégration par la sensibilisation et la communication à destination des collectifs de travail ;
- recruter des personnes en situation de handicap sur tous les postes ouverts au recrutement externe ;
- maintenir dans l'emploi en améliorant les conditions de travail et en favorisant l'évolution professionnelle et la formation ;
- promouvoir le recours au secteur adapté et protégé.

La création d'un climat de confiance par l'information et la sensibilisation

Afin de créer un climat de confiance favorable à l'intégration de collaborateurs en situation de handicap, Humanis s'engage à poursuivre et développer les actions d'information et de sensibilisation (indicateur n°2) à destination :

- des salariés sur tous les sites et sous différents formats : diffusion de plaquette d'informations, organisation de journées thématiques afin d'aborder plus précisément des types de handicap, espace dédié sur l'intranet du Groupe, etc. ;
- des managers et leurs équipes dans le cadre de l'intégration, l'aménagement du poste de travail et l'accessibilité ;
- des acteurs RH afin de poursuivre l'accompagnement dans le processus d'intégration des personnes en situation de handicap. Le groupe Humanis s'est également engagé à mettre en place au sein de la fonction RH un réseau de

correspondants Diversité qui seront formés aux problématiques spécifiques du handicap.

En complément de ces actions, le groupe Humanis s'est également engagé à développer des actions :

- collectives et individuelles de prévention en partenariat avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté ;
- d'aide à l'intégration dans la vie professionnelle en favorisant l'accueil des alternants et stagiaires en situation de handicap ;
- de partenariat avec les associations, fédérations de sport adapté et Handisport tant au niveau local que national (actions relayées en interne dans un objectif de sensibilisation).

Une politique de recrutement ouverte

En matière de recrutement, Humanis s'est engagé à ce que les postes ouverts (quel que soit le type de contrat) soient proposés également aux personnes en situation de handicap (indicateur n°3). C'est ainsi qu'au-delà de mentionner dans les offres d'emploi externes que ces dernières sont ouvertes aux personnes handicapées, le Groupe privilégie une diversification des sources et moyens nécessaires pour permettre aux personnes en situation de handicap de postuler aux offres Humanis :

- les offres d'emploi sont ainsi obligatoirement présentées non seulement sur le Bourse de l'emploi Humanis et la Bourse de l'emploi Agirc-Arrco mais aussi à CAP Emploi, Pôle Emploi et les organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés (agefiph, handicap.fr, etc.) ;
- la diffusion des offres est également étendue aux partenaires associatifs du Groupe, écoles et si besoin les cabinets de recrutement spécialisés ;
- le Groupe poursuit ses efforts en matière de développement des réseaux (interne et externe) et de participation au sein de forums et manifestations diverses autour de l'emploi dans l'environnement local²⁵.

Humanis a également pris l'engagement de ce que l'ensemble des acteurs RH du processus de recrutement bénéficient d'une formation spécifique dédiée à la recherche, au suivi et au traitement des candidatures de travailleurs en situation de handicap.

²⁴ 1. Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées 2. Convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire 3. Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurance 4. Accord relatif à la promotion de la

diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire en date du 19 octobre 2015 (2015-2019).

²⁵ Handicafé organisé par la mairie de Montreuil, rencontres organisées par le Club Face Saint-Denis, Forum emploi organisé par Ohe Prométhée Charente à Angoulême.

Une politique étendue en faveur du maintien dans l'emploi

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, Humanis encourage la reconnaissance et le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises (indicateur n°4). Le Groupe apporte ainsi son assistance et son soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus. La connaissance de cette qualité par la DRH et par la hiérarchie permet d'adapter les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Dans le cadre de son processus de digitalisation, Humanis veille à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encourage l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Le Groupe s'engage à envisager toutes les possibilités en vue de maintenir les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place d'aménagements matériels ou organisationnels :

- toutes les possibilités de reclassement du salarié confronté à une situation de handicap sont étudiées et un bilan de compétences peut être réalisé, le cas échéant, afin de trouver un poste compatible avec les compétences du salarié et son handicap ;
- le groupe Humanis veille à mettre en œuvre, sauf impossibilité majeure, l'ensemble des préconisations de la médecine du travail ainsi que tous les aménagements de poste (indicateur n°5) nécessaires au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (aménagements étudiés par la Mission Diversité & Handicap du Groupe, en liaison avec le manager, le médecin du travail, le CHSCT compétent et toute autre compétence experte utile comme un ergonome notamment) ;
- le recours au télétravail et plus largement au travail à distance est favorisé chaque fois que possible pour les personnes à mobilité réduite ou dont l'aggravation du handicap justifierait cette mesure sur préconisation du médecin du travail ;
- des plans de progrès par établissement relatifs à l'amélioration des accès aux zones de travail et aux zones de vie pour les personnes en situation de handicap sont mis en place.

Au-delà de s'engager à garantir les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap, le groupe Humanis s'efforce de développer leur suivi. En ce sens, les personnes handicapées bénéficient d'un suivi personnalisé dans le service où elles exercent leur fonction par la Mission Diversité & Handicap du Groupe en lien avec le manager et les acteurs RH internes (indicateur n°6). Ce suivi peut, suivant les cas, prendre la forme d'aide à la mobilité, d'accessibilité à des formations, d'adaptation des

horaires de travail, d'aide à l'acquisition d'équipement individuel (appareillages auditifs, aménagement de véhicules...). En lien avec le secteur RSE de la DRH, il est proposé un entretien aux collaborateurs suite à une reconnaissance de travailleur handicapé.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le Groupe veille à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence de matériel et intervenants spécialisés.

Le Groupe s'engage à développer des formations relevant du développement personnel afin de mieux accompagner les salariés dans l'acceptation de leur handicap.

D'autres mesures d'accompagnement personnalisées ont également été mises en place au sein d'Humanis (aide au logement, temps partiel, mobilité fonctionnelle et géographique...) comme par exemple :

- une réduction d'horaire d'une heure par jour travaillé aux salariés supportant un handicap, à leur demande, et quel que soit leur âge ;
- une indemnité de 16,50 € nets par mois est versée aux travailleurs en situation de handicap, en cas d'impossibilité d'utiliser les transports en commun sur avis de la médecine du travail ;
- des congés exceptionnels « enfants handicapés » pouvant aller jusqu'à 11 jours supplémentaires par an.

Humanis s'engage à sensibiliser les directions sur l'existence du secteur protégé et adapté ainsi que des services proposés (contrat de sous-traitance, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés) par :

- la formation et la sensibilisation d'acheteurs référents qui accompagnent et sensibilisent les différentes directions à l'achat de prestations avec le secteur protégé mais aussi les directions pour les achats qu'elles réalisent de manière autonome ;
- la formalisation et la diffusion d'un support de référencement de l'ensemble des ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et EA (entreprise adaptée) sur l'intranet du groupe Humanis ;
- l'inscription de l'obligation de sollicitation de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté dans la politique d'achat (indicateur n°7) ;
- le développement du détachement de personnel handicapé via les EA.

Sous l'impulsion des actions menées par les différentes parties prenantes internes et notamment Mission Diversité & Handicap du Groupe, l'exercice 2016 se traduit par une évolution positive de la quasi-totalité des indicateurs (un référentiel dédié de 18 indicateurs permet d'assurer le suivi de ces engagements et l'identification de pistes de progression).

Les collaborateurs sont également associés à cette politique au travers de campagnes de sensibilisation pendant la semaine du handicap (ex : Café-découverte à Lille en 2016, ateliers de sensibilisation sur les troubles Dys, conférence sur le handicap psychique) ou des challenges sportifs en équipe mixte comme le « Free Handi'se Trophy »²⁶.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ Signature en septembre 2016 du 1^{er} accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations au sein du groupe Humanis.
- ↳ **Indicateur n°1** : Humanis enregistre en 2016 un taux de travailleurs en situation de handicap de 7,10%, résultat très largement supérieur au taux légal de 6% (art. L.5212-2 du Code du travail). L'essentiel de ce chiffre est réalisé en taux d'emploi direct (le taux d'emploi indirect contribue à hauteur de 0,6% seulement).
- ↳ **Indicateur n°2** : 37 actions de sensibilisation et de formation ont été menées (+19% par rapport à 2015) dont 6 sessions de formation auprès des primo-managers (72 managers).
- ↳ **Indicateur n°3** : fin 2016, le Groupe compte 427 salariés en situation de handicap (+2% par rapport à 2015) dont 379 CDI (+3%) et 38 CDD (-7%).
- ↳ **Indicateur n°4** : 38 nouvelles reconnaissances « Travailleur handicapé » ont été enregistrées en 2016 (+9% par rapport à 2015).
- ↳ **Indicateur n°5** : avec 100 aménagements de poste effectués en 2016, ce sont, comme en 2015, 100% des préconisations de la médecine du travail qui ont été mises en œuvre.

- ↳ **Indicateur n°6** : la Mission Diversité & Handicap d'Humanis a effectué 247 accompagnements individualisés (+39% par rapport à 2015) et ainsi répondu à 100% des demandes qui lui ont été adressées.
- ↳ **Indicateur n°7** : en 2016, la Direction des Achats du Groupe a inclus dans son panel de consultation des entreprises des ESAT/EA dans deux appels d'offre significatifs. En 2016, Humanis a travaillé avec 15 ESAT (18 en 2015) et 9 EA (13 en 2015) pour un chiffre d'affaires d'environ 1033 K€ (+29% par rapport à 2015).

3.2.2 UNE POLITIQUE PROMOUVANT LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

De par la nature de ses activités et des valeurs qui le sous-tendent, Humanis a une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité et notamment en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (indicateur n°1).

Les négociations engagées sur cette thématique se sont conclues par la signature, en septembre 2016, d'un premier accord sur le sujet (intégré dans l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à la prévention des discriminations).

Dans le cadre de cet accord, Humanis a pris des engagements qui traduisent la volonté du Groupe de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce, autour de 5 domaines d'actions prioritaires :

- sensibilisation et communication ;
- conditions d'accès à l'emploi ;
- formation professionnelle ;
- évolution professionnelle ;
- rémunération et promotions.

Des actions de communication et de sensibilisation pour faire évoluer les représentations et les comportements

Humanis s'est ainsi engagé à développer des actions de sensibilisation et de formation pour lutter contre les représentations stéréotypées des compétences et des rôles des

²⁶ Raid Handi'Valid (équipes composées de 2 salariés valides et 2 salariés en situation de handicap) destiné aux entreprises déterminées à engager des actions fortes pour faire bouger les lignes sur le handicap : <http://www.freehandisetrophy.com/>

femmes et des hommes et ainsi faire évoluer les comportements au sein du Groupe. Ces actions s'adressent :

- à tous les collaborateurs du Groupe, par la mise en place d'actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
- au management, par la mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques lors de sessions de formation au management et au moment des campagnes de révision de situation ;
- aux acteurs RH, par l'analyse de l'ensemble des processus RH sous l'angle de l'égalité professionnelle. À ce titre, ils bénéficient de formations spécifiques portant notamment sur les enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Une politique de recrutement en faveur de la mixité

En matière de conditions d'accès à l'emploi, Humanis s'est engagé à :

- garantir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre de son processus de recrutement²⁷ ;
- mettre en œuvre des actions de rééquilibrage (par l'embauche, la mobilité ou la promotion) à compétences professionnelles équivalentes pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée (indicateurs n°2, n°3).

Une politique de formation égalitaire et ne pénalisant pas la parentalité

En ce qui concerne la formation professionnelle, et au-delà de garantir une égalité de traitement dans le cadre du processus de formation (indicateur n°4), le groupe Humanis :

- veille à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes ;
- neutralise les effets de certaines périodes non travaillées liées à la parentalité. À ce titre sont prises en compte les périodes non travaillées liées à la parentalité (congé maternité, d'adoption et congé parental) pour l'acquisition des droits au Compte Personnel de Formation (CPF). Quant aux

collaborateurs de retour d'une longue période d'absence liée à la parentalité, ils bénéficient d'un entretien de développement professionnel et d'actions de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail.

Une politique d'évolution professionnelle reposant sur des critères objectifs

Au niveau de l'évolution professionnelle, le Groupe a pris l'engagement de veiller à ce que toute évolution professionnelle des salariés repose sur des critères objectifs, indépendants notamment de leur sexe (indicateur n°3).

Dans ce cadre, une attention particulière est portée à la situation des femmes dans le cadre des processus RH de gestion des carrières (mobilité fonctionnelle et géographique, plans de remplacement notamment), avec pour objectif d'améliorer le taux d'accès des femmes aux emplois à responsabilité, notamment aux emplois d'encadrement (indicateur n°5) et de direction de l'entreprise (indicateur n°6).

Une politique rémunération promouvant les compétences

Enfin, en matière de rémunération et de promotions, Humanis s'est engagé :

- à garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, pour un même niveau de formation, d'expérience et type de responsabilités confiées ;
- à identifier annuellement les axes de progrès en matière d'égalité des rémunérations. Ces derniers, pouvant concerner certains métiers ou certaines populations, font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (indicateur n°7) ;
- à ce que la part des augmentations individuelles et des promotions accordées aux femmes soit au moins proportionnelle à la part de ces dernières dans l'effectif ;
- à ce que les salariés rentrant de congé maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi.

²⁷ Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale dans les offres d'emploi diffusées en interne/externe ; traitement identique des candidatures ; parité respective des hommes et des femmes dans les

candidatures présélectionnées devant refléter autant que possible, à compétences-expériences et profils équivalents, la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats...

Le rapport égalité Femmes/Hommes²⁸ (situation comparée des femmes et des hommes au sein d'Humanis) et un référentiel dédié de 19 indicateurs permettent d'assurer le suivi de ces engagements et l'identification de pistes de progression.

En 2016, quel que soit le processus RH analysé, le rapport global de la répartition des femmes et des hommes est respecté. Par ailleurs, l'analyse détaillée de leur situation comparée en matière d'augmentation, de promotion, de rémunération et de formation permet de constater qu'il existe globalement une égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein du groupe Humanis.

L'adhésion et le soutien à « Financi'Elles »²⁹, la fédération des réseaux de femmes cadres du secteur Banque, Finance et Assurance, est également l'une des marques de l'engagement d'Humanis en faveur de la mixité au sein des entreprises. Dans ce cadre, Humanis a participé à la 3^{ème} consultation bi-annuelle « Confiance et mixité »³⁰ (lancée fin 2016) permettant de disposer d'une vision barométrique et de mesurer les progrès réalisés et ceux à réaliser.

Le taux de participation des salariés d'Humanis à cette enquête est passé de 16% en 2014 à 34% en 2016, montrant ainsi une sensibilisation en net progrès sur les enjeux de mixité. Le Groupe apparaît par ailleurs en avance sur le secteur en termes d'équilibre vie professionnelle / vie privée mais aussi de visibilité interne des indicateurs mixité.

Nos actions et résultats 2016

- ✎ **Indicateur n°1** : en 2016, 73% des collaborateurs du Groupe sont des femmes. Cependant, cette répartition n'est pas uniforme dans toutes les catégories : 83% des employés, 77% des agents de maîtrise et 50% des cadres sont des femmes (répartition identique à celle de 2015). 73% des collaborateurs en CDI du Groupe sont des femmes (comme en 2015) et 77% concernant les CDD (79% en 2015).
- ✎ **Indicateur 2** : en 2016, 70% des recrutements de l'année sont des femmes. Elles représentent respectivement 73% des employés, 67% des agents de maîtrise et 43% des cadres recrutés en 2016.
- ✎ **Indicateur n°3** : en 2016, 74% des collaborateurs promus sont des femmes alors qu'elles représentent 73% des effectifs. Le temps moyen entre 2 promotions est quasi identique entre les hommes et les femmes.

- ✎ **Indicateur n°4** : en 2016, 72% des collaborateurs ayant suivi une formation sont des femmes.
- ✎ **Indicateur n°5** : en 2016, 56% des managers sont des femmes alors qu'elles représentent 73% de l'effectif du Groupe. Cependant, parmi les agents de maîtrise 73% des managers sont des femmes alors qu'elles représentent 77% de l'effectif de cette catégorie. Parmi les cadres, 48% des managers sont des femmes alors qu'elles représentent 50% de l'effectif de cette catégorie.
- ✎ **Indicateur n°6** : en 2016, le taux de féminisation s'élève à 36% au sein du top 200 (32% en 2015), à 30% au sein du top 60 (20% en 2015) et à 8% au sein du Comex (11% en 2015) suite à un départ en fin d'année. En juin 2017, ce dernier est passé à 30%.
- ✎ **Indicateur n°7** : sur les 16 emplois ayant un écart de plus de 5% entre les femmes et les hommes, 5 emplois seulement sont concernés par des écarts significatifs en défaveur des femmes et 4 en défaveur des hommes.

3.2.3 DES ENGAGEMENTS NEGOCIES EN MATIERE DE GESTION DES GENERATIONS

En juillet 2015, a été signé un accord triennal relatif au contrat de génération qui vise à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences.

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

- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualification de travailleur handicapé d'une part ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans d'autre part.

En faveur de l'**insertion durable des jeunes**, le groupe Humanis s'engage :

²⁸ Ce rapport est accessible par l'ensemble des collaborateurs dans une rubrique dédiée de l'intranet du Groupe.
²⁹ Association regroupant les grands acteurs de notre secteur pour réfléchir et faire bouger les lignes de la mixité.

³⁰ Humanis a participé pour la première fois en 2014 comme 10 autres groupes : AXA, BPCE, Caisse des Dépôts, Crédit Agricole SA, Eurazeo, GE Capital, HSBC, ING, Malakoff Médéric et Société Générale interrogeant près de 100 000 cadres femmes et hommes en France.

- à ce que la proportion de jeunes âgés de moins de 26 ans et les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualification de travailleur handicapé représente au total 8% des recrutements réalisés (indicateur n°1);
- à développer son engagement dans des actions d'aide aux jeunes éloignés de l'emploi et ce, au travers de partenariats permettant de les aider dans leur recherche de stage ou d'emploi, de les accompagner dans la définition de leur projet professionnel ainsi que d'organiser leur parrainage par des salariés volontaires d'Humanis ;
- à favoriser l'accès des jeunes à une formation adaptée et s'est donné pour objectif de former 100% des jeunes embauchés en CDI au cours des deux premières années de présence dans le Groupe (indicateur n°2) ;
- à favoriser le recours à l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) afin d'atteindre un taux d'emploi de 5% de jeunes en alternance d'ici la fin de l'année 2018 (indicateur n°3) ;
- à favoriser le recours aux stagiaires sous convention de stage avec un établissement d'enseignement (indicateur n°4) ;
- à participer et/ou organiser 4 salons de l'emploi par an sur le territoire national afin de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : en 2016, la proportion de jeunes âgés de moins de 26 ans et les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualification de travailleur handicapé représente 18% des recrutements réalisés (contre 15% en 2015).
- ↳ **Indicateur 2** : en 2016, 158 jeunes (68%) ont bénéficié d'au moins une formation.
- ↳ **Indicateur n°3** : 92 alternants ont été accueillis en 2016 (+18% par rapport à 2015).
- ↳ **Indicateur n°4** : 142 stagiaires ont été accueillis en 2016 (+23% par rapport à 2015) dont 60 (+71% par rapport à 2015) pour une durée de stage inférieure ou égale à 1 semaine.

En faveur de l'**emploi des seniors**, le groupe Humanis s'engage :

- à ce que la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus représente 15% des recrutements réalisés (indicateur n°1) et à maintenir dans l'emploi dans

ces mêmes proportions les salariés âgés de 50 ans et plus (indicateur n°2) ;

- en cas de besoin, et en lien avec les Services de santé au travail, à adapter/améliorer les conditions de travail et à prévenir l'apparition de facteurs de pénibilité des salariés âgés. Ainsi, en tenant compte de l'ensemble des particularités des seniors, peuvent être mises en place des actions d'aménagement du poste de travail, de mise en place d'une mobilité géographique ou fonctionnelle permettant le rapprochement du domicile, etc. Humanis s'engage également à mettre en place des actions collectives de prévention et à assurer la diffusion des préconisations des équipes pluridisciplinaires de santé au travail sous forme de documentations pratiques ;
- à favoriser pour les salariés seniors l'accès à un bilan de compétences réalisé sur le temps de travail (indicateur n°3) ainsi qu'à valoriser et faciliter la démarche d'accès aux formations éligibles au CPF afin de développer leur compétence en adéquation avec le projet professionnel (indicateur n°4) ;
- à aménager la transition entre activité et retraite par la possibilité de l'accès au temps partiel en fin de carrière avec des mesures de prise en charge des cotisations retraites et des mesures de réductions horaires (indicateur n°5) ;
- à préparer le départ à la retraite par des mesures d'information et la proposition d'un stage de préparation à la cessation d'activité professionnelle (indicateur n°6) aux futurs retraités qui le souhaitent lors de leur dernière année d'activité professionnelle au sein d'Humanis ;
- à valoriser et favoriser la transmission des savoirs et des compétences acquis en organisant leur transmission auprès des jeunes et nouveaux embauchés via des binômes d'échange de compétence et des salariés référents (accompagnement sur 3 mois des jeunes embauchés en CDI à l'issue duquel un entretien de suivi est organisé entre le manager, le jeune et son référent afin de faire le point sur l'intégration du jeune au sein de son service).

Afin de favoriser la mise en œuvre du contrat de génération au sein de l'entreprise, Humanis propose aux managers une formation dédiée au « Management inter générationnel ».

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : en 2016, 5% (6% en 2015) des recrutements réalisés concernent des salariés âgés de 50 ans et plus.
- ↳ **Indicateur 2** : en 2016, 32% de salariés âgés de 50 ans et plus travaillent en CDI dans l'entreprise (30% en 2015).
- ↳ **Indicateur n°3** : en 2016, 11 salariés de 45 ans et plus ont bénéficié d'un bilan de compétences (+38% par rapport à 2015).
- ↳ **Indicateur n°4** : en 2016, 2 480 salariés de 45 ans et plus ont bénéficié d'un entretien de développement professionnel (+18% par rapport à 2015).
- ↳ **Indicateur n°5** : en 2016, 256 salariés de 60 ans et plus ont bénéficié de réductions horaires (325 en 2015).
- ↳ **Indicateur n°6** : en 2016, 54 salariés ont bénéficié d'un stage de préparation de cessation d'activité professionnelle.

3.2.4 UNE POLITIQUE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL QUI SE DEVELOPPE ET SE STRUCTURE

Dans un contexte de plus en plus contraint économiquement, en profonde mutation d'un point de vue technique et réglementaire et de plus en plus complexe et exigeant au niveau social notamment, le groupe Humanis est convaincu que la qualité de vie au travail (QVT) constitue à la fois :

- un facteur de développement du bien-être des salariés tant individuel que collectif ;
- ainsi qu'un levier essentiel pour développer l'engagement et la performance des salariés au service de la performance globale et durable de l'entreprise et de la satisfaction de ses clients.

C'est pourquoi en 2016, Humanis a poursuivi et accéléré la dynamique autour de cette thématique qui vise notamment à favoriser toutes les démarches et initiatives permettant l'amélioration de la QVT. Cette dernière résultant à la fois de mesures concrètes contribuant au quotidien mais aussi, dans les moments clés de la vie, au

bien-être dans l'entreprise et à une conciliation satisfaisante des équilibres professionnel et privé.

Pour Humanis, créer les conditions d'une qualité de vie au travail passe par plusieurs axes :

- un dialogue social de qualité (Cf. 3.1) ;
- le développement de politiques sociales, managériales et d'un cadre de vie au travail permettant à chacun de se sentir le mieux possible dans son entreprise, dans son équipe, dans l'emploi qu'il occupe, mais aussi d'y trouver à la fois du sens, du lien social et du soutien pour surmonter, dans le respect de sa vie privée, les problématiques parfois plus personnelles liées à la santé, à la situation financière, au logement, à la famille, ...

À ce jour chez Humanis, certains sujets entrant dans le large champ de la QVT font d'ores et déjà l'objet d'accords dédiés ou de dispositifs conventionnels existants. D'autres sujets relevant de la QVT et l'amélioration de certaines dispositions déjà en vigueur dans ce domaine seront abordés en 2017 dans le cadre de la négociation du 1^{er} accord Humanis relatif à la QVT.

À noter qu'Humanis a créé en 2014 un poste entièrement dédié à la QVT au sein du secteur RSE de la DRH.

Pour orienter le contenu de la négociation sur les thèmes prioritaires en ce domaine, le groupe Humanis a notamment lancé la démarche « HUMANIS & Qualité de Vie au Travail – Évaluation des risques Psychosociaux »³¹ qui s'inscrit dans la politique de prévention des risques du Groupe avec un double objectif : la préservation de la santé et le développement du bien-être de tous dans l'entreprise.

Dans ce cadre, une grande enquête a donné la possibilité à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer et d'échanger de manière anonyme et confidentielle sur leurs conditions de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et leur ressenti de bien-être au sein de l'entreprise (taux de participation de 57%). Une seconde étape a consisté à approfondir et enrichir les résultats recueillis d'éléments plus qualitatifs directement issus de la réalité quotidienne des collaborateurs, au travers de groupes de travail composés de volontaires. Neuf axes d'action prioritaires ont ainsi été dégagés, ces derniers structurant le plan d'actions QVT du groupe Humanis lancé en 2017 et repris dans le cadre de l'accord QVT.

Comme chaque année depuis 2014, Humanis a organisé sa « Semaine de la QVT ». Temps fort et véritable rendez-vous annuel entre les collaborateurs, l'édition 2016 s'est

³¹ Cette action a été menée avec l'appui du cabinet Psya, spécialisé dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

articulée autour de nombreuses actions (indicateur n°1) sur les différents sites du Groupe dont des conférences et des tables rondes (indicateur n°2) autour du fil rouge « bien vivre ensemble au travail à l'heure du digital ». Au-delà des nombreux moments de convivialité organisés sur les différents sites du Groupe, les autres temps forts de cette semaine ont résidé dans la sensibilisation aux gestes de premiers secours (indicateur n°3) mais aussi dans diverses actions « santé » telles que la prévention des risques auditifs et de don du sang.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : plus de 60 actions organisées en 2016 (50 en 2015).
- ↳ **Indicateur n°2** : 9 conférences et tables rondes organisées en 2016.
- ↳ **Indicateur n°3** : plus de 650 collaborateurs sensibilisés sur plus de 30 sites.

3.2.5 UNE POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale/psychique des salariés et la lutte contre toutes les formes de violence au travail constituent un axe majeur de la politique sociale du Groupe.

Humanis est doté d'un service dédié à la Sécurité des Personnes et des Biens (SPB) qui a pour mission de définir, planifier et piloter l'ensemble des activités de prévention et de sécurité pour le Groupe et ses collaborateurs.

À partir de fin 2016 – début 2017, les résultats de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) et les plans d'actions associés ont été intégrés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) de chaque site du Groupe.

Depuis 2012, le groupe Humanis s'est doté d'un dispositif de prévention et de prise en charge des RPS et renforce régulièrement sa politique de prévention en la matière. Ce dernier se structure autour :

- d'un dispositif interne qui joue un rôle majeur de détection, de prise en charge et de soutien dans la durée aux salariés en situation de souffrance et qui repose sur :
 - le service de Santé au travail d'Humanis composé notamment d'un médecin coordonnateur, d'une équipe infirmière qui s'étoffe progressivement et d'un service de santé au travail autonome ;

- le service Responsabilité Sociale de l'Entreprise plus particulièrement en charge de la formalisation et du pilotage du dispositif de prévention (animation et supervision de la communauté des salariés relais d'écoute ; coordination et supervision des assistants sociaux au travail prenant en charge les situations de RPS ; interface avec le prestataire externe d'Humanis en matière de soutien psychologique et social) ;
- un système d'entraide sur sites dénommé « relais d'écoute » constitué de plus de 80 collaborateurs formés et volontaires qui se mettent à disposition de leurs collègues afin de les recevoir et les orienter en cas de souffrance au travail vers les acteurs internes ou externes les plus à même de leur proposer un accompagnement adapté. Ces relais d'écoute sont actuellement présents sur 20 sites du Groupe et couvrent ainsi 88% des effectifs d'Humanis.
- d'un service complémentaire de « soutien psychologique et social », fourni par un prestataire extérieur indépendant et spécialisé, ouvert aux salariés ainsi qu'à leurs proches. Pris en charge financièrement à 100% par le Groupe depuis 2015, ce dispositif :
 - offre un soutien psychologique par téléphone 24h/24 (Numéro vert) assorti en cas de besoin de la prise en charge annuelle de 10 séances en face à face avec un psychologue diplômé et un service dédié de soutien psychologique aux managers confrontés à des situations sensibles au sein de leur équipe ;
 - est complété d'un service social du travail à distance (assistants sociaux) permettant aux salariés de bénéficier d'un accompagnement social supplémentaire et selon des horaires élargis par rapport à l'offre de service social interne.
- d'un espace d'information dédié aux RPS et accessible par tous les collaborateurs sur l'intranet du Groupe. Il a pour objectif de participer à l'information de l'ensemble des collaborateurs d'Humanis sur le dispositif spécifique mis à leur disposition en matière de prévention des RPS, complétant ainsi les autres actions menées parallèlement pour améliorer la qualité de vie et le bien-être au sein de l'entreprise. Cet espace décrit en particulier la procédure d'urgence à appliquer en cas de danger grave et imminent mais aussi les signes permettant de détecter une situation de souffrance et les personnes à contacter en fonction de la nature des situations repérées.

Chaque année, l'évaluation du niveau de RPS et de son évolution est partagée avec les partenaires sociaux au sein d'Humanis (indicateur n°1).

Pendant l'année de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention sont menées sur le terrain pour prévenir les RPS

Nos actions et résultats 2016

↩ **Indicateur n°1 :** Au sein d'Humanis, le nombre de situation RPS adressées au service social du travail a diminué de près de 33% entre 2015 et 2016. Il est intéressant de noter que la même tendance baissière est constatée par le service santé au travail du Groupe avec une diminution de plus d'un tiers du nombre de personnes diagnostiquées RPS (cette tendance se poursuit depuis 2014, avec une diminution proche de 47% depuis 2014).

4 L'ENVIRONNEMENT

Principe n°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe n°8 : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe n°9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4.1 UNE POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE AMBITIEUSE ET ENGAGEE

Dans le cadre de sa construction, Humanis s'est doté d'une **politique de Développement Durable** qui a été validée et signée par l'Association Sommitale du Groupe le 19 mars 2014. Ambitieuse et engagée, cette politique se décline autour de **quatre orientations stratégiques** :

- développer un groupe de protection sociale pleinement responsable vis-à-vis de toutes ses parties prenantes et de ses territoires d'implantation ;

- bâtir un groupe doté d'une trajectoire économique et financière «soutenable» garantissant son indépendance économique et son développement et promouvant l'investissement socialement responsable (ISR) ;
- être un groupe attentif à son environnement écologique ;
- être un groupe attentif à l'éthique et à la transparence.

Dans le cadre de sa dynamique de transformation et de construction, le Groupe Humanis a engagé sur 2015 une démarche transversale d'élaboration et de formalisation d'un **programme d'engagements et de mise en œuvre de l'axe environnemental de sa politique de Développement Durable** : le programme « Humanis s'Engage pour l'Environnement » (H2E).

4.2 UN PROGRAMME ENVIRONNEMENTAL DEDIE

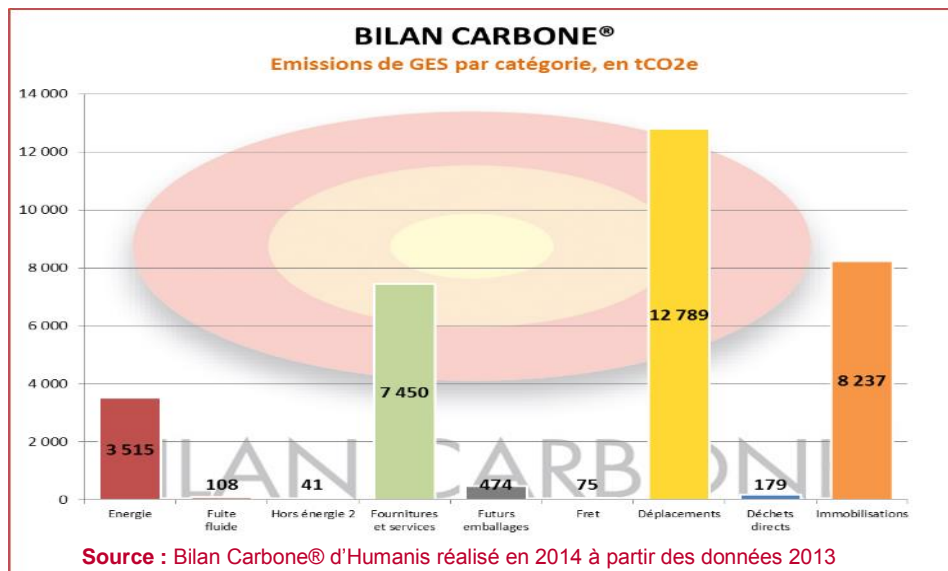
Fondé sur un **diagnostic global de la politique environnementale** du Groupe et **co-élaboré avec l'ensemble des directions**, H2E regroupe un ensemble de **mesures concrètes**, d'**engagements clairs**, d'**objectifs chiffrés** et d'**actions innovantes** au service de l'environnement.

Validé par l'Association Sommitale en **octobre 2015**, ce programme poursuit plusieurs objectifs :

- répondre aux ambitions stratégiques du Groupe en matière de développement durable ;
- placer Humanis au niveau des meilleures pratiques du secteur de la protection sociale et des assurances pour s'affirmer comme acteur de référence en matière de responsabilité environnementale ;
- répondre aux enjeux du changement climatique et à la mobilisation en faveur de la transition énergétique.

Afin de connaître ses impacts sur l'environnement, Humanis a mesuré pour la première fois en 2015 son **empreinte carbone globale** en réalisant :

- un **Bilan Carbone®**, réalisé en 2014, qui donne une vision consolidée des émissions de carbone relatives à son fonctionnement courant : déplacements, immobilisations, fournitures et services, énergie, consommables et déchets. Avec **33 000 TeqCO2** (Tonnes équivalent CO2), l'empreinte carbone liée à l'activité d'Humanis est équivalente à celle d'une ville d'environ 3 700 habitants ;



- une **évaluation des émissions indirectes de carbone liées à ses investissements en actions** (i.e. dégagées par les entreprises dont il détient des actions) qui pèsent au final 36 fois plus avec **1 200 000 TeqCO2** (soit l'équivalent des émissions de plus de 113 000 français). Effectuées par deux prestataires experts indépendants (le Français Grizzly Responsible Investment et le Britannique Trucost), les mesures ont produit des données comparables.

Au regard des résultats obtenus, Humanis a décidé de s'engager dans une **politique globale de réduction de ses émissions de CO₂** et notamment sur celles liées à ses investissements en actions qui représentent 97% de l'empreinte carbone du Groupe.

Sur la base de ce diagnostic et présenté lors de la COP21 en décembre 2015, le programme H2E s'articule autour de **11 mesures concrètes au service de 3 grands engagements environnementaux** portant sur trois axes prioritaires :

- 1. Politique environnementale et actions institutionnelles
- 2. Maîtrise de l'empreinte écologique
- 3. Préservation de la biodiversité



Ce programme repose sur :



Cette démarche globale de réduction de l'empreinte environnementale du Groupe voit ses premières réalisations aboutir en 2016.

4.3 ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE ET MOBILISÉ POUR L'ENVIRONNEMENT

4.3.1 DES ENGAGEMENTS VOLONTAIRES PRIS AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL

En tant que groupe de protection responsable et mobilisé pour l'environnement, Humanis s'est donné pour objectif de promouvoir et développer ses engagements institutionnels en faveur de l'environnement.

En 2016, Humanis s'est ainsi engagé de manière volontaire à la fois au niveau international à travers l'adhésion au Global Compact (Pacte Mondial) porté par l'ONU et au niveau national par son adhésion à la Stratégie Nationale de Biodiversité (SNB) matérialisant ainsi les étroites interactions entre la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité :

- le **Pacte mondial de l'ONU**, offrant l'opportunité à Humanis de présenter une démarche globale et de rendre compte régulièrement de ses progrès ;
- la **SNB**, ayant pour ambition de « *préserver et restaurer, renforcer et valoriser la biodiversité, en assurer l'usage durable et équitable, réussir pour cela l'implication de tous et de tous les secteurs d'activité* ». Humanis a concrétisé son adhésion par une déclaration d'engagement volontaire à la SNB présentant le programme d'actions³² qu'il souhaite mettre en œuvre (cf. 4.5) et faire certifier par le Ministère afin d'en obtenir la reconnaissance SNB en 2017.

4.3.2 UNE PRISE EN COMPTE GLOBALE DE NOS OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

En matière de conformité réglementaire, le groupe Humanis respecte les obligations légales en matière d'environnement et, dans la mesure du possible, va même au-delà des exigences. A titre d'exemple, le premier Bilan Carbone® du Groupe a été réalisé en 2014 sur les émissions directes (installations, équipements, bâtiments, etc.), les émissions intermédiaires (résultant des relations avec les interlocuteurs directs et des

³² Les actions proposées devant aller au-delà du simple respect de la réglementation et conduire nécessairement à un impact positif en faveur de la biodiversité.

déplacements professionnels) et les émissions globales (soit environ tout le reste), allant au-delà du périmètre imposé par la loi.

Au regard de l'inflation réglementaire en matière d'environnement et afin d'être en anticipation sur l'évolution de ces exigences, le groupe Humanis a initié fin 2016, un projet visant à renforcer son dispositif global de veille environnementale et de pilotage de sa conformité environnementale.

Nos actions et résultats 2016

- ✚ Déclaration auprès de l'organisme agréé EcoFolio du tonnage de papier distribué au cours de l'année 2015 (251 tonnes) et versement de l'éco-contribution associée.
- ✚ Réalisation de la 1^{ère} opération d'audits énergétiques de nos bâtiments (9 sites).
- ✚ Déploiement de nouveaux contrats « Restaurants d'entreprise » intégrant un tri sélectif des déchets et notamment des biodéchets.
- ✚ Publication des données annuelles de la politique de développement durable et d'informations extra-financières dans le Rapport d'activité et de développement durable du Groupe.

4.3.3 UNE CULTURE D'ÉCO-RESPONSABILITÉ QUI SE RENFORCE

Afin de développer une culture partagée d'éco-responsabilité en interne, Humanis assure la promotion du programme H2E auprès des administrateurs de la Sommitale d'Humanis, aux différents niveaux de management du Groupe et auprès de tous les collaborateurs.

Des affiches pédagogiques dématérialisées ainsi qu'un film de présentation du programme H2E sont accessibles par l'ensemble des collaborateurs sur l'espace intranet dédié au Développement durable.

La sensibilisation et la promotion des bonnes pratiques s'effectuent également au travers de campagnes d'affichage, d'articles, d'un blog dédié mais aussi par les actions de sensibilisation réalisées tout au long de l'année par la direction de la Communication et du Développement durable et notamment lors de la participation à de grands rendez-vous nationaux comme la Semaine Européenne du Développement Durable (juin), la Semaine Européenne de la mobilité (septembre) ou la Semaine Européenne des déchets (novembre).

Nos actions et résultats 2016

- ✚ Organisation d'une exposition itinérante dans les principaux sites du Groupe afin de promouvoir, expliquer et mobiliser les collaborateurs autour du programme H2E, ses enjeux et ses objectifs (20 sites, 700 collaborateurs rencontrés).
- ✚ Participation à la Semaine Européenne du Développement Durable au travers de multiples actions de sensibilisation : rédaction d'articles pédagogiques, réalisation d'un livret du conducteur responsable et d'une fresque géante des bonnes pratiques quotidiennes des collaborateurs, inauguration d'un jardin des plantes médicinales et aromatiques, conférence sur la reforestation, etc.
- ✚ Participation à la Semaine Européenne de la mobilité avec le lancement du site Humanis de covoiturage en partenariat avec iDVROOM, filiale de la SNCF, un des leaders du covoiturage en entreprise.

4.3.4 UN DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE COORDINATION DE LA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE STRUCTURE

Afin d'impulser et garantir l'amélioration continue de sa démarche environnementale, le groupe Humanis a mis en place une gouvernance dédiée et renforce le dispositif de reporting et de pilotage de sa performance environnementale.

Humanis, qui comporte déjà une direction de la Communication et du Développement durable, s'est ainsi doté d'une structure de gouvernance spécifique d'échange, de coordination et de suivi transverse de la démarche environnementale du Groupe : le Comité de pilotage du programme H2E (Copil. H2E).

Sous la présidence d'Alexandre SINE (Secrétaire Général, membre du Comex du Groupe), ce comité trimestriel réunit les dix principales directions concernées par cette démarche (d'autres directions pouvant être invitées en fonction des sujets abordés).

Cette instance :

- s'assure de la cohérence entre les engagements environnementaux d'Humanis et les différentes politiques du Groupe ;
- définit et arbitre les priorités d'actions du Groupe en matière d'environnement ;

- supervise l'exécution opérationnelle d'H2E et les ajustements majeurs ;
- rend compte au Comex de la performance environnementale du Groupe via un tableau de bord spécifique composé principalement d'indicateurs de performance.

Pour ce faire, le Copil. H2E dispose d'un document de suivi et d'analyse du plan de mise en œuvre d'H2E et d'un tableau de bord composé d'indicateurs de performance et de suivi. Ces indicateurs seront issus du référentiel d'indicateurs environnementaux du Groupe actuellement en cours d'élaboration. La formalisation et l'actualisation de ce référentiel et du protocole de reporting est assuré par le pôle Développement durable avec les différentes directions opérationnelles contributrices.

Régulièrement, le pôle Développement durable réalise un point d'avancement du programme avec les directions concernées.

À des fins d'efficacité et de transversalité de l'approche des différentes composantes du programme H2E, des groupes de travail opérationnels sont progressivement lancés depuis fin 2016.

Par ailleurs, Humanis complète et renforce son système de management environnemental en s'engageant dans une démarche d'évaluation et de certification des performances environnementales de ses bâtiments en exploitation : la certification «BREEAM® In-Use». Internationalement de plus en plus reconnu, ce programme volontaire de certification par tierce partie offre l'avantage d'une approche globale de la performance environnementale d'un immeuble, multicritères (9 thématiques étudiées : le management, les matériaux, l'énergie, l'écologie, les déchets, l'eau, les transports, la pollution, la santé et le bien-être), par site avec un niveau de résultat à atteindre.

Cette certification environnementale est un révélateur de la qualité verte des immeubles du Groupe et atteste la maîtrise de leur exploitation.

Nos actions et résultats 2016

- ↻ Mise en place du Copil. H2E.
- ↻ Initialisation de la démarche du Groupe en matière de certification «BREEAM® In-Use» de ses bâtiments.
- ↻ Réalisation de la 1^{ère} opération d'audits énergétiques de 9 bâtiments du Groupe ayant permis de faire un inventaire des actions d'amélioration de leurs performances énergétiques et d'initier leur mise en œuvre.

4.3.5 UNE DEMARCHE D'INVESTISSEUR RESPONSABLE ENGAGEE ET INNOVANTE EN MATIERE DE FINANCE VERTE

Pionnier dans l'investissement socialement responsable (cf. 2.2), Humanis l'est également en matière de finance verte.

Dans le cadre de sa démarche environnementale et à l'occasion de la COP21, la Conférence de Paris sur le climat, le groupe Humanis a annoncé le renforcement de son engagement dans la lutte contre le changement climatique et ce, à travers trois axes forts :

- la réduction de 2% par an de l'empreinte carbone de son portefeuille d'actions. Précurseur en matière de mesure³³ et de réduction de l'empreinte carbone de ses investissements, cet engagement vient concrétiser ceux pris par le Groupe dans le cadre :
 - du *Montreal Carbon Pledge*³⁴ qui engage les investisseurs signataires à mesurer et à rendre publique chaque année l'empreinte carbone des portefeuilles en actions des sociétés dans lesquelles ils investissent ;
 - de la Coalition pour la décarbonation des portefeuilles (*Portfolio Decarbonization Coalition*³⁵) qui engage notamment les signataires à chiffrer le volume d'encours qu'ils vont « décarboner » ;
- la création d'un fonds spécifique d'obligations vertes. Basé sur une sélection exigeante de projets à impact environnemental positif, le fonds « HGA Obligations vertes » :

³³ Le groupe Humanis s'appuie sur l'expérience du leader mondial du marché de la mesure de l'empreinte carbone, Trucost, pour son accompagnement dans la mesure de l'empreinte carbone de ses portefeuilles investis en actions.

³⁴ Premier groupe paritaire et mutualiste français à avoir signé ce manifeste soutenu par les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) et par l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour

l'environnement (UNEP FI), Humanis affirme sa volonté de lutter contre le changement climatique et démontre son engagement à œuvrer pour une économie bas carbone.

³⁵ Cette initiative multipartite lancée en septembre 2014, sous l'égide de l'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP FI) et du CDP (ex-Carbon Disclosure Project), vise à favoriser l'économie bas carbone.

- garantit une traçabilité des investissements (par le respect des quatre conditions issues des Green Bonds Principles³⁶ dont nous sommes signataires depuis 2014) majoritairement orientés vers des projets d'efficacité énergétique ou d'énergie renouvelable ³⁷ (ces 2 thématiques représentant plus des 2/3 des obligations vertes sélectionnées) ;
- est le seul fonds à fournir, de façon systématique et régulière aux investisseurs, une évaluation des milliers de tonnes de CO₂ évitées ou réduites pour chaque million d'euros investi.

Avec ce fonds innovant, qui représente aujourd'hui l'un des tout premiers fonds français et européens d'obligations vertes, Humanis accompagne les investisseurs institutionnels dans la « décarbonation » de leurs portefeuilles et permet aux épargnants de participer activement au financement de la lutte contre le réchauffement climatique, notamment dans le cadre de leur épargne salariale ;

- une démarche de dialogue actionnarial incitant les entreprises à diminuer leurs émissions de gaz à effet de serre (GES).

La lutte contre le changement climatique est un engagement en pleine cohérence avec les valeurs d'Humanis. En tant que groupe paritaire et mutualiste soucieux d'agir en investisseur de long terme responsable, Humanis fait de sa contribution à la réduction des émissions de carbone dans l'atmosphère une ambition et une source d'innovation, comme le montre la création du fonds Obligations Vertes. Parce que le métier d'Humanis est de protéger les personnes sur le long terme, le Groupe veut faire durablement partie de ceux qui contribuent à mettre la finance au service d'une économie respectueuse de l'environnement pour les générations d'aujourd'hui et celles de demain.

Ainsi en 2016, le groupe Humanis a poursuivi sa politique innovante d'investisseur responsable au travers notamment de ses efforts en matière de décarbonation de ses investissements en actions (indicateur n°1) et du développement de son fonds d'obligations vertes (indicateur n°2), véritable outil de décarbonation des portefeuilles permettant de contribuer à l'orientation des investissements financiers en faveur d'une économie bas-carbone et du financement de la transition énergétique et écologique.

³⁶ 1. Existence d'un projet vert 2. Analyse environnementale du caractère vert du ou des projets 3. Vérification de l'utilisation des fonds récoltés à destination seule du projet vert 4. Reporting sur les résultats environnementaux du projet.

Nos actions et résultats 2016

- **Indicateur n°1** : Avec une réduction de 15% des émissions de CO₂ de son portefeuille actions en 2016, Humanis a largement dépassé son objectif de réduction annuel de 2% (en 2015, le Groupe avait atteint son objectif annuel).
- **Indicateur n°2** : Encours du fonds HGA Obligations vertes au 31/12/2016 : 150 M€ (+20% par rapport à 2015).
- En septembre 2016, le fonds « HGA Obligations vertes » a reçu le label TEEC (Transition Énergétique et Écologique pour le Climat) du Ministère de l'Environnement pour sa contribution à la lutte contre le changement climatique. Pour 1M€ investi dans le fonds en 2016, ce sont 1400 tonnes de rejets de CO₂ qui ont été évitées (estimation).
- A l'occasion de la 12ème édition du « FORUM Gi », Humanis a reçu le prix coup de cœur de la meilleure stratégie d'investissement verte 2016.

4.4 REDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE EN OPTIMISANT LA GESTION DE NOS RESSOURCES

Le Groupe mène des actions d'amélioration concrètes et durables dans une démarche globale de réduction de son empreinte environnementale.

4.4.1 UNE POLITIQUE ENERGETIQUE QUI MONTE PROGRESSIVEMENT EN PUISSANCE

La réduction de nos émissions de CO₂ repose sur le développement d'une politique énergétique responsable pour nos bâtiments, nos transports et notre fonctionnement d'exploitation.

Bâtiments :

En matière d'immobilier, le groupe Humanis mène une politique de travaux d'amélioration du bâti respectant les normes RT 2012 / BBC et visant à réduire la

³⁷ Ce fonds est investi dans des émetteurs publics dont l'AFD (énergies renouvelables) et le Conseil Régional d'Ile-de-France (rénovation énergétiques de bâtiments publics), ou des émetteurs privés, dont EDF (fermes éoliennes) et Unibail Rodamco (rénovation thermique des bâtiments).

consommation énergétique, à améliorer le confort des utilisateurs et à valoriser ses biens immobiliers.

Déplacements :

Pour une activité tertiaire comme la nôtre, les déplacements sont le deuxième poste émetteur après les actifs financiers et représentent un tiers de nos émissions soit 12 789 TeqCO₂³⁸ (Cf. 4.2).

Les émissions dues à l'utilisation d'une flotte automobile participant à ce total, Humanis mène des actions visant à en réduire les coûts mais également l'empreinte carbone. Un travail sur le renouvellement du parc automobile a été réalisé en ce sens et a permis d'axer le choix des véhicules selon leur taux d'émission de CO₂ et de renforcer la présence de voitures hybrides et électriques (indicateur n°1). Ces orientations ont ainsi permis au groupe Humanis d'enregistrer une baisse de près de 10% du taux moyen d'émission de CO₂ de son parc (indicateur n°2) par rapport à décembre 2015.

Humanis tend également à favoriser une mobilité alternative pour les déplacements et non déplacements des collaborateurs par :

- la mise en place d'une plateforme de covoiturage, d'une aide à l'achat d'un vélo électrique et d'une indemnité kilométrique vélo ;
- le développement et la promotion des outils de travail à distance tels que la visioconférence, les conférences téléphoniques mais aussi le e-learning pour les formations afin de limiter le plus possible les déplacements professionnels ;
- une politique « Voyages et déplacements » qui privilégie les transports en commun lorsque les déplacements ne peuvent être évités.

Exploitation :

Le groupe Humanis est engagé dans une démarche d'amélioration des outils de pilotage et de gestion de ses sites les plus importants. En ce sens, Humanis a initié en 2016 une démarche d'évaluation et de certification des performances environnementales de ses principaux bâtiments en exploitation : la certification «BREEAM® In-Use» (Cf. 4.3.4).

³⁸ Dans le cadre du Bilan Carbone® du Groupe, le calcul des émissions de gaz à effet de serre générés par les déplacements prennent en compte les déplacements domicile-travail et professionnels des collaborateurs ainsi que ceux des administrateurs.

Poursuivant ses engagements en matière d'environnement et après l'étude de ses besoins en énergie, le groupe Humanis a opté en 2016 pour un contrat avec un engagement de délivrance de 100% d'électricité labellisée EnR (énergies renouvelables).

Nos actions et résultats 2016

- ✚ **Indicateur n°1** : fin 2016, les véhicules électriques et hybrides représentent 16% du parc automobile du Groupe (soit une représentation 2,6 fois plus importante qu'en 2015).
- ✚ **Indicateur n°2** : le taux d'émission moyen par véhicule est passé de 110 g de CO₂/km en 2015 à 100 en 2016, soit une baisse de 9%.
- ✚ Mise en œuvre d'actions visant à favoriser une mobilité alternative pour les déplacements des salariés : déploiement d'un site de covoiturage en partenariat avec IDvroom, aide à l'achat de vélo électrique jusqu'à 300€ et indemnité kilométrique pour les trajets en vélo domicile/travail jusqu'à 200€ par an.
- ✚ Renouvellement de nos contrats de fourniture d'électricité avec un engagement de délivrance de 100% d'électricité labellisée EnR.
- ✚ Mise en place d'un plan d'assurance qualité avec les prestataires de nos restaurants d'entreprise afin de les engager dans une démarche progressive d'économie sur les fluides (électricité et eau).

4.4.2 UNE POLITIQUE PAPIER DE PLUS EN PLUS RESPONSABLE

En tant que premier consommable et premier déchet du Groupe, Humanis s'est donné pour objectif de réduire progressivement l'empreinte écologique liée à sa consommation de papier.

Les différentes actions menées sur l'exercice 2016 ont ainsi permis de diminuer la consommation de papier du Groupe et ce, notamment par :

- le déploiement du projet « Humanis Imprime Responsable » (HIR) ayant permis :

- la modernisation du parc des moyens d'impression ;
 - la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'impression responsable : recto/verso et noir/blanc par défaut, impression sécurisée par badge, sensibilisation aux bonnes pratiques d'impression (indicateur n°1) ;
 - la sensibilisation des collaborateurs aux bonnes pratiques permettant de limiter les impressions ;
- l'intégration dans l'intéressement collectif d'un critère de réduction de la consommation de papier ;
 - la digitalisation de certains de nos supports de communication (indicateur n°2) : magazine d'information, relevés de prestations santé par exemple ;
 - la mise en service d'un site internet dédié aux administrateurs afin de limiter les envois de documents pour la préparation des instances.

Nos actions et résultats 2016

- ↗ Retrait dans le cadre du projet HIR des imprimantes personnelles au profit de copieurs partagés programmés pour des impressions N/B recto/verso.
- ↗ **Indicateur n°1** : la mise en place de cette politique a permis d'économiser 16 millions de feuilles dès la 1ère année.
- ↗ **Indicateur n°2** : la distribution dématérialisée d'Humanis Magazine (publication destinée aux allocataires de nos IRC) a permis d'économiser 3,3 millions de feuilles soit 327 arbres préservés. L'expérimentation d'un projet pilote de dématérialisation des relevés de prestations santé auprès de 15 000 individus a permis quant à elle de préserver 11 arbres (54 000 feuilles & 40 500 enveloppes).

4.4.3 UNE POLITIQUE DECHETS QUI SE STRUCTURE

Bien que l'amélioration de notre politique globale en matière de gestion des déchets (tri, réduction, valorisation, recyclage) soit un objectif à horizon 2018, le groupe Humanis a déjà engagé de nombreuses actions en faveur du développement du tri sélectif et du recyclage de ses déchets.

En ce qui concerne le papier (1^{er} déchet du Groupe), le groupe Humanis poursuit de manière progressive l'amélioration du dispositif de tri sélectif sur ses principaux sites (indicateur n°1). Certains sites du Groupe, de taille plus modeste, bénéficient quant à eux d'un contrat de recyclage des papiers «Recygo». Ce dernier propose la

récupération des déchets papiers par les facteurs lors de leurs tournées pour qu'ils soient ensuite triés et conditionnés par des partenaires de l'économie sociale et solidaire puis recyclés par des professionnels exclusivement situés en France, dans des conditions respectueuses de l'environnement (indicateur n°2).

Le tri sélectif des autres déchets se déploie également progressivement via l'installation de différents types de collecteurs (points d'apport volontaire) : bouteilles plastique, canettes métal, gobelets plastique, bouchons, piles et instruments d'écriture. En 2016, les 20 principaux sites du groupe Humanis ont été ainsi équipés de dispositifs d'apport volontaire pour les bouchons, les piles et les instruments d'écriture et pour lesquels. Nos partenaires, que sont principalement « Les Bouchons d'amour » pour les bouchons, les éco-organismes Corepile et Scrélec pour les piles et TerraCycle pour les instruments d'écriture, en assurent le recyclage.

Le déploiement des nouveaux contrats « Restaurants d'entreprise » intègre également un tri sélectif des déchets et notamment des biodéchets dont le gisement annuel est estimé à 65 tonnes. Humanis en a également profité pour mener une action de lutte contre le gaspillage alimentaire en substituant à la présentation de « plats témoins » aux convives un affichage dynamique des menus à l'entrée des restaurants d'entreprise du Groupe.

Chaque année, le groupe Humanis organise des opérations « Cleaning days » sur ses sites en privilégiant le plus souvent possible le recours à des entreprises adaptées spécialisées dans la collecte et le recyclage des déchets.

Nos actions et résultats 2016

- ↗ **Indicateur n°1** : en 2016, 24 sites (dont 10 supérieurs à 100 personnes) disposent de dispositifs permettant d'effectuer un tri sélectif du papier.
- ↗ **Indicateur n°2** : 10 petits sites Humanis bénéficient d'un contrat de recyclage des papiers «Recygo» (proposé par La Poste).

4.4.4 UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES QUI SE RENFORCE

Humanis est engagé dans une démarche d'achats responsables lui permettant d'assumer sa responsabilité environnementale, sociétale et économique, tout en réduisant ses coûts (cohérence avec le programme d'efficacité économique du Groupe).

En intégrant la prise en compte des facteurs sociaux et environnementaux au même titre que les facteurs financiers dans la prise de décision (privilégier le «mieux disant» au «moins disant») et en promouvant l'acquisition de produits et services respectueux de l'environnement, les achats responsables contribuent à l'atteinte des objectifs environnementaux auxquels Humanis lui-même s'est engagé, comme la limitation des déchets, la lutte contre le gaspillage des ressources ou la réduction des émissions de CO₂.

En appliquant, à son processus d'achats, les mesures qu'il préconise en matière de protection de l'environnement, Humanis renforce son exemplarité dans l'adoption de démarches éco-responsables au quotidien.

Le développement de ses pratiques d'achats plus responsables ainsi que la déclinaison progressive de sa Charte d'Achats responsables, validée en février 2015, en un plan d'actions opérationnelles permettent au groupe Humanis d'accentuer progressivement le référencement de fournisseurs environnementalement responsables et de renforcer le poids des «achats verts» (indicateur n°1).

Par cette politique, Humanis s'engage à garantir la transparence dans les relations avec ses fournisseurs, dans un sens comme dans l'autre : la charte que le Groupe leur demande de signer, loin d'être à sens unique, fait état d'un engagement réciproque en matière tant de déontologie que de développement durable. Tous les appels d'offre significatifs (fournitures, nettoyage, imprimantes, espaces verts...) lancés par le Groupe comportent à ce titre un certain nombre de points sur lesquels les parties prenantes doivent justifier de leurs bonnes pratiques RSE. Ainsi, en fonction des appels d'offre et de leur empreinte environnementale, les critères sociaux/sociétaux et environnementaux peuvent peser au-delà de 10% (imprimantes de bureau et restauration d'entreprise par exemple) des critères de notation. Ces paramètres pèsent donc de façon décisive dans le choix final et permettent au groupe Humanis d'enregistrer de belles réussites.

Fin 2016, la Direction des Achats s'est engagée dans une démarche de digitalisation de ses processus achats et a initié un projet visant la mise en place d'une plateforme collaborative entre les acheteurs, les prescripteurs internes et les fournisseurs pour gérer les appels d'offres, les évaluations des fournisseurs et leurs prestations et automatiser les reporting et indicateurs de suivi Achats. Cette plateforme renforcera en outre la traçabilité sur les processus achats, facilitera le contrôle interne et permettra de réaliser de belles économies de papier.

Les achats responsables et durables se poursuivent, notamment en lien avec le Développement Durable du Groupe qui, à l'issue d'un appel d'offre, devrait aboutir en

2017 à la sélection d'un papier bureautique et d'enveloppes mécanisables 100% en fibres d'origines recyclées et de forêts gérées durablement.

Nos actions et résultats 2016

- ☛ **Indicateur n°1** : en 2016, les achats de fournitures de bureau et de consommables informatiques du groupe Humanis est composé à 80% de produits « verts » (un marquage environnemental spécifique permettant de les distinguer).
- ☛ Les plans de transport des fournitures de bureaux sont optimisés, les chargements sont optimisés et les livraisons des produits sont effectuées sur des palettes réutilisables plusieurs fois.

4.5 INNOVER EN MATIERE DE BIODIVERSITE POUR LE BIEN-ETRE DES GENERATIONS FUTURES.

Humanis a réalisé un premier état des lieux en matière de biodiversité dans le cadre de la construction de son programme H2E. Partagé avec l'ensemble des parties prenantes internes, ce diagnostic a permis au Groupe de se positionner pour un engagement fort en faveur de la biodiversité en y consacrant l'un de ses trois grands engagements environnementaux et deux mesures sur les onze que comporte son programme environnemental.

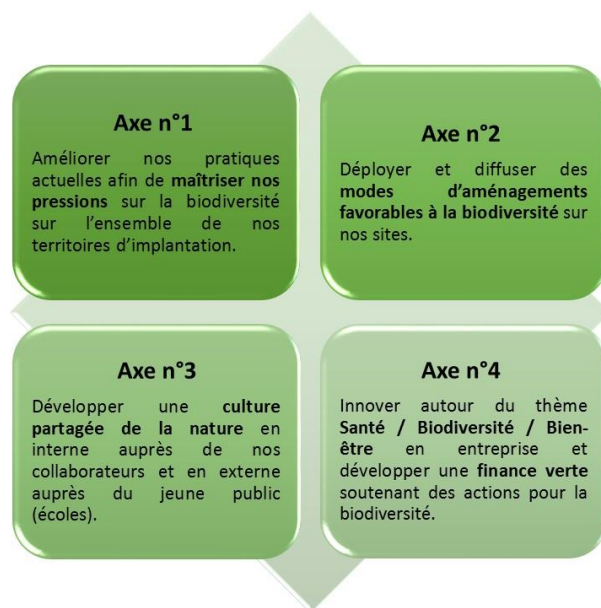
En effet, même si les interactions entre la biodiversité et les activités du Groupe sont difficiles à appréhender dans leur ensemble, et surtout en une seule fois, cet état des lieux a permis la prise de conscience d'une partie des impacts du patrimoine du Groupe sur la biodiversité : emprise des bâtiments ; artificialisation des sols ; fragmentation des habitats des espèces végétales et animales ; pratiques de gestion écologique des espaces verts insuffisamment développées et harmonisées ; espaces verts végétalisés de certains sites encore peu propices et favorables à l'accueil de la biodiversité urbaine, etc.

C'est pourquoi, en tant que groupe de protection sociale responsable, engagé en faveur de l'environnement et particulièrement de la biodiversité, Humanis s'engage à développer le potentiel de ses espaces verts ; espaces mobilisables pour renouveler l'attention à la biodiversité et susciter d'avantage l'envie de s'engager en faveur de sa conservation. De grands projets plus ambitieux et innovants permettront

progressivement au Groupe de « creuser son sillon » autour de la thématique Environnement / Santé / Bien-être et contribueront au renforcement de son positionnement d'acteur de référence responsable en matière de santé.

Avec son adhésion à la Stratégie Nationale pour la Biodiversité en janvier 2016, le Groupe est entré dans une nouvelle phase de réflexion qui l'a conduit à imaginer comment il pouvait contribuer à la préservation de la biodiversité et aux objectifs de la SNB. Engagé dans une démarche volontariste et progressive d'amélioration continue, Humanis a donc ajusté son programme d'actions à engager en tenant compte à la fois des remontées faites par les responsables des sites Humanis et des résultats de diagnostics écologiques, réalisés par un cabinet spécialisé, de deux de nos sites caractéristiques de nos principaux sites urbains et de nos grands sites de province.

C'est ainsi que le groupe Humanis, ayant la conviction que « *s'engager pour l'environnement, c'est protéger notre santé et celle de nos enfants* », a structuré et soumis à la « reconnaissance SNB » le 10 octobre 2016 son programme d'actions « *Protéger c'est s'engager aussi pour la biodiversité* » s'articulant autour de 4 axes stratégiques :



Ce programme spécifique se compose de 25 actions en faveur de la biodiversité dont les principales sont :



Avec son programme dédié à la biodiversité « *Protéger c'est s'engager aussi pour la biodiversité* », complémentaire à son programme « Humanis s'Engage pour l'Environnement (H2E), la biodiversité devient ainsi l'une des composantes de la réflexion environnementale du groupe Humanis au même titre que la réduction de l'empreinte carbone ou la promotion et le développement de produits financiers verts.

Nos actions et résultats 2016

- ⇒ Adhésion à la Stratégie Nationale pour la Biodiversité (SNB) en février 2016 et soumission du programme « *Protéger c'est s'engager aussi pour la biodiversité* » à la « reconnaissance SNB » en octobre 2016.
- ⇒ Réalisation des diagnostics écologiques des sites Humanis de Garges (93) et d'Olivet (45).
- ⇒ Réalisation du 1^{er} jardin thématique Humanis consacré aux plantes médicinales et aromatiques sur le site de Malakoff (92) et démarrage d'un programme de sensibilisation aux enjeux de la nature, de la santé et du bien-être (4 animations) ayant permis de sensibiliser près de 300 collaborateurs.
- ⇒ Initialisation d'un second jardin thématique Humanis consacré à la permaculture sur le site de Saran (45).
- ⇒ Mise en place de dispositifs pédagogiques en faveur des insectes pollinisateurs : implantation de 12 nouvelles ruches en 2016 (portant ainsi le parc à 21 ruches et permettant d'héberger pas moins d'1 million d'abeilles) et d'un nouvel hôtel à insectes sur le site de Malakoff (venant compléter ceux de Lille et de Fontenay-sous-Bois). Le Groupe développe également son programme de sensibilisation auprès de ses collaborateurs via des animations proposées par les apiculteurs locaux en charge de ses ruchers (atelier d'extraction de miel, visite des ruches, conférences thématiques, etc.).

Rucher d'Olivet



Animation ruches à Lille



Hôtel à insectes de Malakoff



Création du « Jardin des plantes simples » de Malakoff

5 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.

Au sein d'Humanis, la lutte contre la corruption est intégrée au sein des différents dispositifs de maîtrise des risques du Groupe.

5.1 UNE DEMARCHE GLOBALE DE PROMOTION DE L'ETHIQUE ET DE LA DEONTOLOGIE

Humanis groupe de protection sociale responsable, porte une attention toute particulière à l'éthique et à la transparence dans ses relations et ses échanges avec l'ensemble de parties prenantes.

C'est dans ce contexte qu'Humanis s'est doté depuis 2013 d'un Comité d'Ethique et de Déontologie (comité spécialisé rapportant directement au Comex du Groupe). Ce comité définit et fait vivre les règles d'éthique et de déontologie du Groupe. Il instruit également à la demande de la Direction générale les cas sensibles.

Souhaitant formaliser les principes d'éthique et de déontologie du Groupe, Humanis a réalisé fin 2016 une « Charte de l'Ethique et de la Déontologie » qui présente les règles de bonnes conduites applicables à l'ensemble des salariés d'Humanis dans le cadre de leur activité. Il s'agit d'un document de référence en la matière qui guidera l'action, inspirera les choix et fera vivre les valeurs éthiques et déontologiques du Groupe dans le quotidien professionnel de chaque salarié. Elle vise notamment à préciser les engagements d'Humanis en matière d'éthique et de déontologie à l'égard de ses clients et de ses partenaires, afin de valoriser la réputation des salariés et par la même, celle du Groupe dans l'ensemble de ses composantes.

Les nombreux thèmes abordés s'articulent autour de trois grands types d'engagements :

- les engagements d'Humanis en tant que groupe de protection sociale (engagements forts du Groupe appliqués par les collaborateurs dans leur travail au quotidien) en matière de qualité des prestations à l'égard des clients ; de concurrence ; de conformité aux lois et règlements ; de lutte

contre le blanchiment d'argent ; de corruption et de respect du secret professionnel ;

- les engagements d'Humanis en tant qu'employeur et pour ses salariés. Il s'agit, pour la plupart, des règles de comportement essentielles qui, si elles ne sont pas respectées, peuvent engager la responsabilité d'Humanis et/ou de ses salariés ou plus largement exposer le Groupe en termes de réputation. Sont abordées ici les notions d'employeur responsable ; du bien travailler ensemble ; d'honorabilité ; du respect de la vie privée et des données personnelles ; des conflits d'intérêts ; de la confidentialité ; du délit d'initié ; des cadeaux et invitations et de représentation du Groupe ;
- les engagements d'Humanis en tant qu'entreprise citoyenne responsable et relatifs à la diversité et la lutte contre les discriminations ; la qualité de vie au travail ; le respect de l'environnement ; l'engagement citoyen et la contribution à la collectivité.

Toute modification de cette charte fera l'objet d'un examen par le Comité d'Ethique et de Déontologie du Groupe, avant d'être approuvée par le Comex d'Humanis.

Cette charte devra entrer en vigueur en 2017, à l'issue du processus d'information/consultation des IRP d'Humanis, et sera diffusée à l'ensemble des personnes concernées, afin qu'elles puissent s'en inspirer au quotidien dans le cadre de leurs missions et remise personnellement à chaque nouveau salarié à l'occasion de son embauche.

5.2 UNE DEMARCHE GLOBALE DE LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE FRAUDE

5.2.1 LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE

En matière de lutte contre la fraude³⁹, la fonction Conformité a établi la politique du groupe Humanis dans une note interne (consultable sur l'intranet par l'ensemble des collaborateurs d'Humanis) qui précise notamment la marche à suivre en cas de détection ou suspicion de fraude (procédure d'alerte et démarche à suivre en cas de suspicion de fraude. Des typologies et des signes d'alertes les plus courants ont également été recensés et sont à la disposition des gestionnaires des métiers de la Retraite et de l'Assurance de personnes.

³⁹La fraude se définit comme le fait pour une personne physique de commettre, de mauvaise foi, un acte volontaire dans le but de tirer un profit illégitime d'un contrat ou d'une situation à son profit et/ou au profit d'un tiers, qui occasionne une

perte pour la victime, personne morale ou personne physique. L'acte frauduleux pouvant relever de différentes infractions pénales comme le vol, l'escroquerie, l'abus de confiance, le faux et usage de faux, la complicité...

En 2016 Humanis a initié des travaux importants avec son opérateur de tiers payant afin de mettre en place un système automatisé de détection de la fraude.

En cas de détection ou suspicion d'une fraude, Humanis invite chaque collaborateur du Groupe qui y est confronté à alerter sa hiérarchie puis, via une boîte générique créée à cet effet, la fonction Conformité du Groupe.

La prestation, si elle n'est pas encore payée, ou l'acte s'il n'est pas accepté ou signé doit faire l'objet d'une suspension immédiate à titre de mesure conservatoire.

Une analyse rapide par la fonction Conformité et la Direction des Affaires juridiques du Groupe est faite afin de statuer sur la situation et la conduite à tenir.

Le dossier détecté est ensuite pris en charge et traité amiablement ou judiciairement.

5.2.2 LA LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Le groupe Humanis s'engage à se conformer strictement aux obligations légales et réglementaires, en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT), à la fois par la mise en place de dispositifs appropriés et par l'information et la formation (initiales et régulières) de ses collaborateurs.

Conformément à l'ordonnance n°2009-104 du 30 janvier 2009, codifiée aux articles L.561-1 et suivant du Code monétaire et financier, et complétée par ses textes réglementaires d'application, le groupe Humanis a mis en place des dispositifs de LCB-FT pour ses activités d'assurance directe, d'intermédiation en assurance, de prévoyance, d'assurance mutuelle, d'investissement et de placement financiers.

Les règles d'organisation et de fonctionnement du dispositif LCB-FT sont formalisées dans différents documents (normes, procédures et modes opératoires) mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs d'Humanis sur un espace intranet dédié à la LCB-FT, permettant ainsi une diffusion à l'ensemble des directions. Ces normes et procédures sont mises à jour minima annuellement. Afin de s'assurer de l'efficacité du dispositif LCB-FT, des procédures de contrôle permanent ont été mises en place et formalisées par les fonctions Contrôle interne du Groupe.

La direction de l'Audit exerce pour sa part, un contrôle périodique sur l'application des dispositifs LCB-FT dans les différents métiers du Groupe. Elle effectue toute autre mission ponctuelle destinée à assurer à la Direction Générale que les risques liés au

blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme sont bien maîtrisés, et que le dispositif de contrôle interne y afférent fonctionne convenablement.

Les collaborateurs du Groupe s'engagent à prendre connaissance et à respecter les obligations déclinées dans la norme « LCB-FT Groupe », dans les procédures et modes opératoires applicables à leur métier. Les collaborateurs des activités soumises aux obligations LCB-FT en relation avec les clients ou avec les autres relations d'affaires étant particulièrement concernés, bénéficient d'une formation initiale dans les semaines qui suivent leur prise de fonction puis d'actions d'information et formation régulières (indicateur n°1). Ils sont acteurs opérationnels des vigilances et à ce titre, doivent formaliser en cas de doute un rapport de vigilance⁴⁰ (indicateur n°2).

5.2.3 LES DISPOSITIFS ETHIQUE ET DEONTOLOGIE SPECIFIQUES

Une Charte Achats responsables

La Charte des Achats responsables d'Humanis (Cf. 2.3) demande aux fournisseurs du Groupe « d'agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin » et « de ce fait, de s'interdire de proposer aux collaborateurs du Groupe toute somme d'argent, don, prêt, objet de valeur ou autre dans le but d'influencer la décision de ces derniers en leur faveur ». Elle leur demande également de s'engager à promouvoir ces principes auprès de leurs propres sous-traitants.

Les acheteurs Humanis doivent, comme l'ensemble des salariés du Groupe, respecter strictement (sous peine de sanctions disciplinaires) les règles énoncées dans la note relative aux « cadeaux, divertissements et autres avantages » mentionnées ci-avant.

Enfin, dans le cadre de la révision de ses contrats fournisseurs types, le groupe Humanis s'engage à insérer une clause visant à lutter contre la corruption contre toutes ses formes.

Un code de déontologie des commerciaux et ses annexes

Ce code et ses annexes, qui guide le commercial dans les relations qu'il entretient avec la clientèle, rassemble les nombreuses normes juridiques et règles normatives

⁴⁰ Ce rapport formalise les contrôles effectués sur un client ou une opération et met en exergue les éléments atypiques du client ou de l'opération visée afin de bloquer le dossier ou au contraire de le valider après vérification.

émanant des principales réglementations en vigueur, et plus particulièrement les règles de protection de la clientèle⁴¹ :

- Annexe 1 : le « Code de bonne conduite concernant la collecte et l'utilisation de données relatives à l'état de santé en vue de la souscription ou l'exécution d'un contrat d'assurance » ;
- Annexe 2 : la « Procédure de déclaration et de traitement des situations de conflit d'intérêts » ;
- Annexe 3 : les « Règles relatives aux cadeaux, divertissements et autres avantages » (cf. ci-après). Le Code de déontologie stipule qu'« *afin d'éviter toute critique sur les avantages personnels qu'ils pourraient retirer d'une relation, les commerciaux doivent s'abstenir d'accepter des cadeaux ou autres avantages de quelque nature qu'ils soient de leurs clients* ». Dans les autres cas, ils doivent strictement respecter les règles énoncées dans la note précitée relative aux « cadeaux, divertissements et autres avantages ».

Afin d'être en mesure d'appliquer les différents principes et les règles prévus par le présent code, les commerciaux bénéficient notamment d'une formation périodique adaptée aux particularités de leur activité et portant sur l'évolution de la réglementation applicable à celle-ci est dispensée.

Une note relative aux cadeaux, divertissements et autres avantages

Cette note précise les règles à respecter (sous peine de sanctions disciplinaires) en matière de réception ou d'attribution de cadeaux et avantages accordés :

- aux collaborateurs par des clients, fournisseurs ou partenaires du groupe Humanis ;
- par les collaborateurs aux clients et partenaires du groupe Humanis.

Un code de déontologie d'Humanis Gestion d'Actifs (HGA)

Ce code mentionne toutes les règles déontologiques fondamentales applicables à la société de gestion du Groupe et toutes les règles que toute personne liée par un contrat de travail à HGA ou mise à disposition auprès d'HGA s'engagent à respecter. Une norme de déontologie s'ajoute à ce code et en détaille les modalités d'application. En outre, HGA a mis en place des politiques, normes et procédures spécifiques, qui

⁴¹ Ces normes sont issues du code de la sécurité sociale, du code de la mutualité, du code des assurances, du code de la consommation, du code monétaire et financier (s'agissant de lutte contre le blanchiment des capitaux et contre le financement du terrorisme) et de la réglementation CNIL.

constituent avec le code et la norme, son dispositif déontologique : la « Norme d'organisation du contrôle interne », la politique de sélection et d'évaluation des intermédiaires, la politique de rémunération, la politique de vote et les procédures d'« Identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts », de « Contrôle des transactions personnelles », de « Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme », de « Déclaration des transactions suspectes ».

Un code de déontologie d'Inter Expansion-Fongepar⁴²

Ce code rassemble l'ensemble des règles de déontologie applicables à tous les collaborateurs de l'entreprise telles que : le devoir de confidentialité, l'utilisation des informations données par les clients, la prévention des conflits d'intérêts, le comportement à adopter pour les collaborateurs en contact avec les fournisseurs ou les prestataires de service, l'interdiction d'utiliser les informations financières privilégiées portées à leur connaissance et l'usage des ressources de l'entreprise. En outre, Inter Expansion-Fongepar a mis en place des procédures spécifiques qui constituent avec le code de déontologie son dispositif déontologique : procédures d'« Identification et de déclaration à l'AMF des abus de marché », de « Suivi des transactions personnelles », de « Prévention et de gestion des conflits d'intérêts », de « Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme », de « Déclaration et de gestion des incidents » notamment.

5.2.4 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Sous l'égide du comité Ethique et Déontologie, Humanis a initié des travaux visant à mettre en place les attendus du volet anti-corruption de la loi Sapin 2. Dans ce contexte, les actions suivantes seront initiées en 2017 :

- réalisation d'une cartographie des risques spécifiques aux risques de corruption ;
- rédaction d'un code de conduite anti-corruption ;
- mise en place d'un système sécurisé visant à recevoir des alertes ;
- recensement des éventuels représentants d'intérêts ;
- formation des collaborateurs aux risques de corruption et aux normes et procédures mis en place.

⁴² Entreprise d'investissement soumise à la surveillance prudentielle des autorités réglementaires que sont l'ACPR et l'AMF.

5.3 LES DISPOSITIFS DE PILOTAGE ET SUIVI DES RISQUES DE FRAUDE ET DE CORRUPTION

Les principes précédemment évoqués sont mesurés par deux dispositifs complémentaires.

5.3.1 LE CONTROLE INTERNE

Le contrôle interne est un système collectif mis en œuvre sous le contrôle du Conseil d'administration, du Comité d'audit et de la Direction générale du groupe Humanis. Ce dispositif est une composante majeure du système global de gestion des risques, défini par la politique générale de gestion des risques, il concourt au traitement des risques opérationnels auxquels le groupe Humanis est exposé au titre de ses activités.

Le dispositif de contrôle interne s'appuie sur un référentiel interne de processus et une organisation spécifique faisant intervenir la Direction des Risques, du Contrôle interne et de la Conformité (DRCC) du Groupe ainsi que les fonctions Contrôle interne des entités membres. En tant que garant de méthodologies cohérentes et coordonnées la DRCC anime le dispositif, les Directions métiers concernées sont quant à elles responsables des mises en œuvre.

Le dispositif de contrôle interne d'Humanis s'inscrit dans le cadre des mécanismes de prévention et concourt à l'amélioration de la maîtrise des risques, notamment au travers des actions suivantes :

- la mise à jour périodique des risques et de leur évaluation ;
- le suivi de la mise en œuvre des contrôles permanents ;
- le recensement et le suivi des incidents opérationnels ;
- la prise en compte des évolutions d'organisation et des évolutions réglementaires ;
- la prise en compte des exigences de continuité d'activité.

Il repose sur trois niveaux de contrôle :

Directions Opérationnelles	Réalisation de contrôles permanents dans le cadre de l'activité opérationnelle	Contrôles de 1 ^{er} et 2 ^{ème} niveau (Permanent)
Direction Contrôle interne	Evaluation, animation et évolution du dispositif de contrôle (1)	Contrôle de 2 ^{ème} niveau (Permanent)
Direction de l'Audit	Contrôle périodique par missions thématiques selon le plan d'audit interne (évaluation du dispositif de contrôle interne permanent) (2)	Contrôle de 3 ^{ème} niveau (Périodique)

- (1) Les missions sont réalisées en étroite relation avec les Directions et les fonctions transverses du Groupe et s'appuient sur une communauté de correspondants contrôle interne au sein des différentes directions et des différentes entités du Groupe.
- (2) La Direction de l'Audit du Groupe produit annuellement un rapport d'activité, qui contient les éléments d'évaluation de l'efficacité du dispositif de contrôle interne, qu'une évaluation des risques de non-conformité et formule des recommandations sur la façon de remédier aux problèmes décelés. Il présente l'opinion de la Direction de l'Audit sur l'efficacité du dispositif de contrôle interne.

5.3.2 LA CONFORMITE

Dans le cadre de son système de gestion des risques, Humanis veille également à prévenir les risques de non-conformité⁴³ susceptibles d'affecter ses activités et à corriger les situations de non-conformité identifiées.

À cette fin, une fonction Conformité a été créée en 2012 au sein de la DRCC. Elle définit les normes et référentiels du Groupe, met en place, coordonne et anime la politique de conformité établit un plan de contrôle de conformité, rend compte de la conformité et de ses évolutions de manière détaillée et conseille les organes d'administration, de gestion ou de contrôle sur la mise en conformité.

⁴³ La conformité vise le respect des normes externes ou internes qui régissent l'ensemble des activités du Groupe. Ces normes peuvent être de nature juridique (loi, règlements,...) ou extra-juridique (règles déontologiques et éthiques, procédures et directives internes,...).

Les processus et méthodes permettant de s'assurer du respect des règles de conformité au sein du Groupe sont les suivants :

- un processus de veille conformité qui permet d'informer les directions métiers notamment sur les évolutions réglementaires et sur les événements marquants survenus au titre de la conformité. Le processus de veille conformité permet d'anticiper les effets des évolutions réglementaires et de s'y préparer ;
- des démarches d'identification, d'évaluation des risques de non-conformité ;
- un plan de conformité approuvé par le Conseil d'administration après présentation au Comité d'audit.

Nos actions et résultats 2016

- ↳ **Indicateur n°1** : les actions de formation ont continué en 2016. 70 collaborateurs dont l'activité est exposée aux risques LAB-FT ont ainsi été formés portant le total des collaborateurs formés entre 2014 et 2016 à 647.
- ↳ **Indicateur n°2** : depuis 2015, environ 130 rapports de vigilance ont été adressés à la Conformité.