



4/10/2018

## **Sommaire**

- **Stratégie RSE pour les années 2016-2018** p.1
- **Droits de l'Homme (et normes internationales du travail)** p.4
- **Environnement** p.16
- **Lutte contre la corruption** p.23
- **Soutien aux objectifs de développement durable (ODD)** p.25

### **Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies**

#### **- Stratégie RSE pour les années 2016-2018 -**

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

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

#### **Groupama s'engage**

Fort de la réussite de son premier plan RSE triennal 2013-2015, le groupe s'est doté d'un nouveau plan pour les années 2016-2018. Son objectif est de mobiliser l'ensemble du groupe autour d'une RSE à forte valeur ajoutée, au bénéfice des parties prenantes du groupe. La stratégie RSE s'appuie sur 4 axes déclinés en 8 engagements. Le groupe a engagé en 2018 la réflexion pour poursuivre ses actions de progrès pour la période 2019-2021.

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

2 engagements :

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

Depuis plusieurs années, au-delà du statut social de qualité (protection sociale, épargne salariale, etc.), Groupama a pris de nombreux engagements d'employeur responsable relevant des enjeux sociaux de la RSE, tels que l'égalité professionnelle, la non-discrimination et la promotion de la diversité, l'emploi des travailleurs handicapés et la qualité de vie au travail, tout en confortant l'engagement des collaborateurs. Cette dynamique se poursuit, au niveau du groupe et des entreprises, notamment en renforçant l'employabilité et l'adaptabilité des collaborateurs. Le Baromètre d'Opinion Groupe (BOG) biennuel permet d'apprécier **l'évolution très favorable du niveau d'engagement des collaborateurs :**

participation record de 78% en 2018, + 8 pts par rapport à 2016 ; le taux d'engagement des collaborateurs continue de progresser de façon sensible à 76%, +3 pts/2016. Ce taux est un des sept indicateurs de la stratégie Groupe ; l'objectif de 75% est atteint. 2018 était la 6<sup>è</sup> édition du BOG.

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

Indicateurs 2016-2018 :

- Alternants : maintenir un objectif de 10% de taux de transformation vers un CDI dans le groupe [en 2017, 31% ; taux d'emploi de 3,2% en 2017 contre 3,3% en 2016]
- Handicap : objectif 100 nouveaux salariés handicapés par an dans l'effectif groupe [71 en 2017 ; taux d'emploi global à 5,63% ; taux d'emploi en CDI passé de 2,9% en 2011 à 4,2% en 2017]
- Parité : objectif de 48% de femmes cadres [2017 : 47,2% en CDI ; donnée Groupe] et objectif de 25% de femmes cadres de direction [en 2017, 23%, donnée Groupe]

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

2 engagements :

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

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

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

Indicateurs 2016-2018 :

- Indicateurs prévention : Nombre de personnes (externe + interne) ayant bénéficié d'actions de prévention : 283 790 en 2017 ; nombre de missions effectuées par les préventeurs : 19 024 en 2017
- Nombre de stagiaires Centaure : 40 873 en 2017

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

2 engagements :

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

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

Groupama recrute dans les territoires et organise notamment chaque année des Jobmeetings dans toute la France ; en 2017 : Paris, Lille, Troyes, Orléans, Strasbourg, Nantes, Mulhouse, Besançon et Dijon pour les afterworks, puis Haguenau et Plérin pour les demi-journées ouvertes.

Par ailleurs, après l'émission des premiers certificats mutualistes en 2015 par une caisse régionale, ont suivi des opérations similaires en 2016 pour les 8 autres caisses métropolitaines. Ils permettent

notamment de renforcer la capacité d'investissement des caisses dans les régions. Le montant des certificats mutualistes en global s'élève à 436 millions d'euros au 31/12/2017.

43,9 millions d'euros ont été versés aux collectivités territoriales au titre de la contribution économique territoriale (CET) en 2017.

10,9 milliards d'euros de prestations ont été payés en 2017 à nos assurés leur permettant de préserver leur activité économique et leur vie familiale.

Groupama contribue depuis plus de 15 ans, avec la Fondation Groupama pour la santé, à la lutte contre les maladies rares (soutien de la recherche, information sur les maladies rares et accompagnement des malades), l'une des trois priorités de santé publique avec le cancer et la maladie d'Alzheimer. Depuis sa création en 2000, la Fondation a soutenu 32 chercheurs, environ 600 projets et près de 160 associations.

En outre, le groupe a attribué en février 2017 le nouveau Prix de la recherche maladies rares, une dotation d'un demi-million d'euros sur 5 ans, qui a pour objectif de soutenir une équipe dynamique, ayant à sa tête un chercheur confirmé dans les maladies rares afin d'aboutir ainsi à de vraies avancées dans ce domaine.

Nous souhaitons, par ailleurs, accentuer notre soutien à la recherche – dont la recherche médico-sociale, via notamment le partenariat avec l'hôpital Necker conclu en 2015 – et mobiliser davantage encore nos élus et collaborateurs en faveur de cet engagement.

Indicateurs 2016-2018 :

- Sommes allouées par les entreprises du groupe au titre de la lutte contre les maladies rares : 475 160€ en 2017
- Les Balades solidaires 2017 : 22 150 marcheurs et 260 209 € de dons collectés

#### **Axe 4 : Agir pour la préservation de l'environnement**

2 engagements :

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

Nous avons engagé des actions pour accentuer la réduction de notre empreinte environnementale. Ainsi, nous souhaitons poursuivre nos efforts et diminuer nos émissions de CO<sub>2</sub> en phase avec la loi sur la transition énergétique (2015), via l'efficacité énergétique, la politique d'investissement, la valorisation de notre patrimoine forestier et l'usage économe des ressources (consommations énergétiques et de papier, déplacements...).

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

Indicateurs 2016-2018 :

- Réalisation du programme de rénovation énergétique des bâtiments – (Groupama Immobilier) 500 M euros investis en rénovations à horizon 2018 ; objectif de certification environnementale de 40% du patrimoine
- Consommation papier groupe (totale et par ETP): 2578 t. soit 87,8kg/ETP en 2017
- Volume de CO<sub>2</sub> stocké par les forêts Groupama (10 Mt) et volume de CO<sub>2</sub> évité par la valorisation du bois vendu (53 155t) [2017, BEGES réalisé par la SFG pour Groupama Immobilier]



## Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

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

## DROITS DE L'HOMME

### LES ENGAGEMENTS PRIS PAR LE GROUPE

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

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

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

#### **Les six engagements de la Charte de la diversité**

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



## ▪ La Charte de la parentalité

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

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

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



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

## ▪ La Charte Tremplin Jeune APEC

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

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



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

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

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

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

## ▪ La Charte éthique et le Code de conduite du groupe

La Charte éthique du groupe Groupama a été présentée en 2008 devant le Comité de Direction Générale, le Comité Exécutif Groupe et le Conseil d'administration de Groupama SA, la holding de tête du groupe, devenue Groupama Assurances Mutuelles en 2018. Elle a été annexée au règlement

intérieur des entreprises du groupe en respectant les procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel (Comité de groupe et Comité d'entreprise européen, CHSCT, CE, Inspecteurs du travail, greffes du conseil des Prud'hommes et affichage). Enfin, elle a été diffusée en 2009-2010 à l'ensemble des collaborateurs (par voie électronique et mise en ligne sur l'Intranet du groupe), ainsi qu'aux agents généraux de Gan Assurances, aux mandataires de Gan Patrimoine et aux secrétaires-mandataires de Caisses Régionales.

La Charte éthique créée a pour objet principal de fédérer et mobiliser les collaborateurs autour de ses valeurs de proximité, d'engagement, de performance et de solidarité.

### Les engagements du groupe Groupama

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

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

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

Les évolutions du paysage réglementaire, notamment via la loi Sapin II de 2016 relative à la lutte contre la corruption, ainsi que la loi Devoir de vigilance de 2017, ont conduit le groupe à renforcer ses mesures anti-corruption et à élaborer un plan de vigilance, afin de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Désormais, la charte éthique, recentrée sur la mention des valeurs et engagements du groupe, s'accompagne d'un document distinct et complémentaire : le code de conduite.

Il répertorie les règles de comportement à adopter ou à proscrire, à l'attention de tous les collaborateurs. Conformément à la loi, il introduit également **la possibilité pour chacun de signaler tout comportement contraire à la charte ou au code, via un dispositif d'alerte, facultatif et complémentaire de nos dispositifs existants.**

Le droit d'alerte peut s'exercer notamment sur :

- Les conflits d'intérêts ;
- La corruption/le trafic d'influence ;
- L'octroi de cadeaux ;
- La fraude interne ;
- La prévention des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement qui pourraient résulter des activités des entreprises du groupe, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquelles elles entretiennent une relation commerciale établie.

### **Les règles de comportement des collaborateurs du groupe Groupama**

1. Observer une éthique de service vis-à-vis des sociétaires et des clients
2. Faire preuve de respect mutuel
3. Agir avec professionnalisme et responsabilité
4. Respecter la confidentialité et le secret professionnel
5. Prévenir et gérer des conflits d'intérêts, des risques de corruption et du trafic d'influence
6. Refuser l'octroi de cadeaux et avantages en nature
7. Protéger les biens et données de l'entreprise
8. Préserver la neutralité de Groupama dans le cadre de ses engagements personnels

**La nouvelle version de la charte fera l'objet d'une communication globale à l'ensemble des collaborateurs du groupe fin 2018** à l'issue d'un processus interne d'informations et consultations des instances sociales qui s'est déroulé durant l'année 2018.

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

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

#### Principales caractéristiques :

- ↳ S'inscrit dans le cadre de la politique sociale et sociétale souhaitée par le groupe.
- ↳ S'applique à l'ensemble des entreprises du groupe en France, soit 24 247 collaborateurs en France en 2016.
- ↳ Contient 4 principaux volets :
  - la diversité culturelle,
  - l'égalité professionnelle femmes/hommes,
  - l'emploi des travailleurs handicapés,
  - la gestion des âges.

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

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

**L'avenant du 24 juin 2015 vise particulièrement à :**

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

### **LES ACTIONS ENTREPRISES PAR LE GROUPE**

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

### • Outil d'aide à la gestion de la diversité

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

Ce guide permet aux managers :

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

Il est également utilisé dans le cadre de :

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

Une **formation à la non discrimination** (sous format de e-learning) est élaborée en 2018 au niveau groupe, et sera diffusée à un cercle large de collaborateurs (au-delà de l'obligation légale qui concerne les recruteurs).

### ▪ Les actions en faveur de l'emploi des seniors

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

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

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

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

Les entreprises du groupe ont poursuivi leurs engagements en matière de maintien dans l'emploi des seniors en menant les actions suivantes :

- o Anticiper les évolutions professionnelles par rapport à la gestion des âges en maintenant un nombre équivalent de seniors : désignation de référents/tuteurs parmi les salariés seniors,
- o Organiser la coopération intergénérationnelle : mise en place du reverse mentoring en 2016 dans certaines entreprises du groupe,
- o Développer les compétences et qualifications des seniors : actions de formation, entretien de seconde partie de carrière,
- o Aménager les fins de carrière et transition entre activité et retraite : formations de préparation à la retraite.

Ces engagements ont pour objectif de motiver les salariés tout au long de leur vie professionnelle, d'être au clair sur les compétences clés de l'entreprise et d'améliorer leurs conditions de travail.

**Le périmètre consolidé compte 35,1% de seniors de 50 ans et plus au sein de ses effectifs au 31 décembre 2017** dont :

- **54,1% de non cadres ;**
- **42,5% de cadres ;**
- **3,4% de cadres de direction.**



### ▪ Insertion professionnelle des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes et l'intégration des nouveaux recrutés restent une priorité au sein du groupe qui a recruté plus de **1682 jeunes de moins de 30 ans, tous contrats confondus, en 2017**. Ainsi, Groupama a recruté **784 alternants en 2017**, parmi lesquels 31% ont été recruté en CDI dans le groupe par la suite.

En 2017, la part des moins de 30 ans dans les recrutements CDI en France était de 52,4%.

Les jobmeetings en mode *afterworks* et les opérations de recrutement avec des *escape games* par exemple se sont beaucoup développés ; enrichissant ainsi les types de profils recrutés.

### ▪ L'adhésion à la Charte Entreprises et Quartiers

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

En 2016, Groupama Centre-Manche a également signé la charte, suivie par Groupama Antilles Guyanes en 2017.

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

L'adhésion à la **Charte de la parentalité** en date du 14 décembre 2010. Elle confirme les engagements du groupe en France en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En effet, elle permet de favoriser une meilleure qualité de vie au travail reposant sur un cadre social riche ainsi que sur l'évolution professionnelle des salariés-parents.

**Avec 61,6% de femmes fin 2017 en France**, Groupama considère que la mixité est un véritable atout. Le groupe favorise cet équilibre dans ses métiers ainsi que dans l'évolution professionnelle de chacun. Le groupe a recruté en CDI 57% de femmes cette année. En outre, les actions de Groupama ont porté leurs fruits en termes de promotion puisque 59,02 % des passages au statut cadres en 2017 ont concerné des femmes.

Conscient que les proportions de femmes diffèrent fortement suivant les niveaux hiérarchiques, et afin d'encourager leur intégration dans les statuts cadres et cadres supérieurs, Groupama a lancé en 2016 un programme pilote de *mentoring* au féminin. L'objectif : une meilleure performance individuelle et collective, grâce à une démarche favorisant la transversalité et le collaboratif. L'engagement et le rayonnement dont fait preuve cette communauté de femmes sont une véritable force pour permettre à notre groupe de réussir sa transformation et de relever les défis auxquels il doit faire face. Initialisé en juin 2016 par la DRH groupe, le programme "Mentoring by Groupama" rassemble 50 femmes : 25 mentors volontaires - en provenance de Groupama Assurances Mutuelles, Gan Assurances, Groupama Gan Vie, Groupama Asset Management et Groupama Protection Juridique - dont des membres du programme "Leadership au féminin" - et 25 mentees sélectionnées par la direction des Ressources humaines pour leurs qualités professionnelles et leur motivation. D'autres sessions ont suivi en 2017-2018.

#### UN GROUPE MAJORITAIREMENT FÉMINISÉ (Indicateurs 2017 – données France)

**61,6 % de femmes dans le groupe en France**, avec une différenciation forte selon le niveau hiérarchique :

- **72,1 % chez les non cadres,**  
→ en progression : 71,6% en 2015
- **47,6 % chez les cadres,**  
→ en progression : 46,5% en 2015
- **21,5% chez les cadres de direction,**  
→ 21,9% en 2016 ; 22,6% en 2015

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

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

Dans le cadre de son engagement durable en faveur de la diversité, le groupe a participé pour la 10<sup>è</sup> année consécutive à la SEPH, qui s'est déroulée du 13 au 19 novembre 2017. Cette année, les filiales européennes ont été mises à contribution et ont partagé leurs initiatives. Ce sujet s'inscrit pleinement dans la politique Diversité poursuivie par le groupe via l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances signé le 24 octobre 2008.

### Plans d'actions pluri-annuelles

En 2016, l'Unité de développement social Groupama (périmètre dit « UDSG », qui comprend les caisses régionales), a lancé son 3<sup>e</sup> plan d'actions (2016-2018) sur l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et des aidants familiaux. Ce plan d'actions triennal vient en déclinaison de l'accord UDSG du 10 février 2010 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Groupama, reconduit les actions du plan précédent, en leur apportant des améliorations et adaptations s'appuyant sur l'accord groupe et sur les mesures négociées par l'UES (Unité Economique et Sociale, elle couvre Groupama Assurances Mutuelles, Gan Assurances, Groupama Gan Vie, Gan Prévoyance, Gan Patrimoine et Groupama Supports et Services) en 2015.

### ADAPT

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

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

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

Téléchargeable sur Internet : [www.travaillerensemble.net](http://www.travaillerensemble.net)

Il contient un article de présentation de Groupama indiquant notamment :

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



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

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

### HANDICAP : LES RECRUTEMENTS EN 2017

- 71 salariés handicapés ont été recrutés au sein des entreprises du groupe en 2017 (79 en 2015)

#### Répartition par type de contrat

	Total
CDI	26
CDD	45
Total	71

- Actuellement, il y a 976 collaborateurs handicapés dans le groupe en France (905 en 2015) dont 946 en CDI.
- Le taux handicap global est en progression en 2017, à **5,63%, en amélioration constante depuis 10 ans**

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

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

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

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

**L'édition 2018.** A travers cette édition du Baromètre, les collaborateurs déclarent avoir confiance dans le groupe (74%) et ses orientations (66%, le benchmark France est à 50%), ils sont fiers de leur groupe (85%) et disposés à faire plus (82%). La perception du lien entre la stratégie et les objectifs personnels, du fait notamment du rôle du manager, est en nette progression (à 74%);

- Les collaborateurs reconnaissent les engagements du groupe sur le volet « employeur responsable » : QVT/bien-être, valorisation de l'expérience, formation/développement des compétences, contenu et conditions de travail, etc. les résultats sont très positifs ;
- Mais des signaux faibles ou des décalages dans divers types de réponse donnent à penser qu'il existe des points d'amélioration. Ainsi, le souhait des collaborateurs est d'être plus acteurs de la transformation de l'entreprise.
- Ces résultats conduisent à envisager des plans d'actions très orientés sur la mise en œuvre d'actions concrètes sur le collectif et le collaboratif.
- A noter sur les bonnes pratiques : l'implication des entreprises dans la qualité des process de recrutements et l'intégration des nouveaux collaborateurs est perçue très positivement (respectivement 93 et 84%), afin précisément d'éviter les effets déceptifs.

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

- ↳ Les dispositions qui résultent de l'accord-cadre bénéficient, en conséquence, aux 24 411 collaborateurs du groupe en France.
- ↳ Un accord-cadre de niveau groupe permet une harmonisation des pratiques au sein des entreprises en laissant place aux particularités motivées par le contexte local.

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

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

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

## PRINCIPAUX AXES DE L'ACCORD GROUPE

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

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

### 2. METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION

- **Les formations :**
  - à l'accueil et à la gestion du public,
  - managériales,
  - à la gestion des situations de crise.
- **La sensibilisation à la qualité de vie au travail :** en proposant aux collaborateurs des actions de sensibilisation sur divers sujets liés au bien-être au travail,
- **Prévention et accompagnement des salariés en cas d'agression :** en mettant en place une procédure permettant aux salariés d'agir en cas d'agression.

### 3. METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE RÉGULATION

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

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

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

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

L'avenant vient renforcer les axes suivants :

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

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

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

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

Ce plan de prévention a pour objectif de favoriser :

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

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

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

En 2017, la commission QVT s'est réunie trois fois notamment afin d'évoquer les sujets liés au digital et aux modes d'organisation du travail, notamment au travers d'exemples concrets d'outils/applications développés dans le groupe.

Les réunions de la Commission QVT ont ainsi permis d'évoquer :

- la place des outils digitaux et leurs enjeux en termes de formation des collaborateurs et d'accompagnement managérial ;
- l'impact du digital sur l'aspect social et organisationnel des entreprises ;

- les méthodes d'élaboration des projets.

Le groupe a poursuivi en 2017 ses actions de promotion de la Qualité de Vie au Travail, notamment par des communications sur les bonnes pratiques et la formation pour mieux utiliser les TIC, ou l'ergonomie des postes de travail pour prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Rappelons que des entreprises du groupe ont par exemple mis en place en 2016 des chartes d'utilisation des mails, avec de nombreux conseils à l'attention des collaborateurs. L'objectif est de concilier recherche d'efficacité et bonne qualité de la relation professionnelle.

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

A noter également comme faits marquants **l'essor du télétravail en 2017** :

A fin 2017, 1231 collaborateurs sur un effectif de 15.303 personnes (de caisses et de filiales), soit 8%, étaient en télétravail, dont 835 personnes de Groupama Assurances Mutuelles et de ses filiales. En milieu d'année 2017 – soit avant l'accord UES sur le télétravail du 4 juillet – il n'y avait que 500 personnes en télétravail sur le périmètre UDSG et caisses régionales ; soit au final une croissance de près de 150% de cette formule de travail dans le groupe.

Le 15.12.2017, un avenant à l'accord groupe sur la QVT a été signé par les partenaires sociaux, prévoyant, d'une part de pérenniser le rôle de la Commission QVT Groupe et d'autre part de préciser les modalités d'application du **droit à la déconnexion au sein du groupe**.

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

L'engagement de Groupama pour la période 2016-2018 se traduit en objectifs qualitatifs et quantitatifs sur les thèmes de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux : d'ici 2018, la plupart des salariés doivent avoir été sensibilisés à la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux. Pour ce faire, un e-learning intitulé « Tous QVT » a été créé.

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

Dans le cadre de la **démarche qualité de vie au travail**, en 2017, 26 entreprises du groupe en France ont conduit un diagnostic des risques psychosociaux avec un organisme extérieur habilité ou en interne. 30 d'entre elles ont engagé un plan d'actions et les autres sont en cours.

A noter également : le développement de moments et espaces de convivialité pour les collaborateurs, dans l'ensemble des entreprises du groupe.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ENGAGEMENTS DE GROUPAMA EN MATIERE DE FORMATION

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

Au niveau du groupe, les **dépenses de formation** ont atteint 56 277 438€ en 2017. Le taux de formation (Nombre de salariés formés/Effectif) est en légère baisse, à 87,5% en 2017 (ce taux était de 88% en 2016). En moyenne, les salariés formés ont reçu 35,9 heures de formation. On assiste à une digitalisation de plus en plus poussée des formations.

**Le pourcentage des dépenses de formation par rapport à la masse salariale reste stable en 2017, avec 5,4% de la masse salariale, tout comme en 2016.**

Pour la FFA, ce pourcentage était de 4,2% en 2017 (dernières données communiquées). Les pourcentages du groupe sont donc légèrement supérieurs à ceux de la branche et sont très largement supérieurs au seuil minimum conventionnel dans la profession (2,2 %).

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

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

En 2017, a été lancée **la plate-forme de formation en libre service Mon Université**, en mode nomade et agile ; dans une vraie logique au bénéfice des salariés du groupe en France.



## Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

### - Environnement -

## GROUPAMA, ASSUREUR RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

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

Conscient de sa responsabilité en termes d'impacts indirects, Groupama a développé depuis plusieurs années des actions incitatives en faveur de l'environnement auprès de ses clients et fournisseurs, au travers de ses offres d'assurance, de ses actions de prévention et de sensibilisation, de ses produits ISR ainsi que de ses contrats d'achats. Et pour ses activités, le groupe s'engage en faveur de l'environnement en développant une politique de réduction de ses consommations (papier, eau et énergie), de diminution de ses émissions de CO<sub>2</sub> et de ses déchets. Dans le cadre de sa stratégie RSE, Groupama s'était fixé pour objectif de **réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> de 18% entre 2013 et 2018**.

### Politique générale en matière environnementale

De par nos activités de services (assurances et banque), les impacts directs des entreprises du groupe sur l'environnement sont limités : nos activités ne constituent pas de menaces pour la biodiversité, l'eau ou l'utilisation des sols. Cependant, nous avons développé une politique de réduction de nos consommations (papier, eau, énergie) et de réduction de nos émissions de CO<sub>2</sub>, avec des indicateurs pilotés au niveau groupe par la Direction RSE, en collaboration avec le GIE Groupama Supports et Services (G2S). Au-delà de ces engagements en interne et de l'information des collaborateurs, le groupe Groupama est conscient du rôle à jouer dans la sensibilisation à la protection de l'environnement auprès de ses différentes parties prenantes, et notamment auprès de ses clients.

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

Par ailleurs, Groupama Immobilier a mis en place plusieurs actions :

- élaboration d'une Charte travaux verts avec 15 points de sensibilisation (notamment : réglementation, économie d'énergie, environnement, matériaux, chantier, etc.), intégrée systématiquement dans les dossiers de travaux dépassant un certain montant,
- établissement d'une cartographie énergétique des bâtiments tertiaires les plus consommateurs d'énergie,
- mise en place d'un programme de comptage d'énergie et de consolidation de ces données dans un SaaS pour 51 immeubles de son patrimoine afin d'élaborer des stratégies d'économies d'énergies.

La Charte travaux verts a pour double objectif de :

1- sensibiliser les prestataires référencés à Groupama Immobilier sur l'importance de l'impact des travaux sur l'environnement,

2- mettre en œuvre une politique environnementale qui s'inscrit dans le cadre de la loi Grenelle I et II.



La mise en œuvre est traitée dans le cadre des chantiers de rénovation par tous les prestataires AMO HQE ou BREEAM, Maître d'œuvre, bureau d'étude technique, entreprises, etc.

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

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

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

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

Déjà très investi sur le sujet de l'efficacité énergétique des bâtiments, Groupama Immobilier a renforcé son spectre d'actions en 2016 avec Deepki, par la mise en place d'un programme de comptage d'énergie et de consolidation de ses données dans un SaaS pour 51 immeubles de son patrimoine afin d'élaborer des stratégies d'économies d'énergies.

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

A noter que le premier bâtiment de Groupama Campus à Nanterre a été réhabilité en 2017 dans le cadre d'un projet de rénovation bénéficiant de la démarche HQE® (référentiel Juin 2015) avec un objectif de Passeport «Excellent» et BREEAM avec un objectif de niveau Very Good (ex. éclairage LED avec détection de présence y compris pour 2/3 des éclairages parking, gestion optimisée de l'eau, etc.). En termes d'immobilier d'exploitation, les prochains immeubles de Campus et les nouveaux travaux s'inscrivent dans cette dynamique.

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

## **Economie circulaire**

### Prévention et gestion des déchets

Les activités de services du groupe Groupama ne génèrent pas directement de déchets ou de pollutions autres que les déchets de bureau. Nous souhaitons cependant progresser dans la valorisation de ceux-ci, au travers par exemple du développement du tri sélectif, déjà effectif dans plusieurs entités du groupe. A titre d'exemple, les entités Groupama Asset Management et Groupama Immobilier, ainsi que les entreprises du groupe ayant emménagées sur le nouveau site Groupama Campus à Nanterre, ont mis en place de nouveaux systèmes de tri pour leurs salariés (tri par apport volontaire ou tri à la source, recyclage du papier de bureau, des cartouches d'encre, des piles, des ampoules, etc.).

En 2017, les opérations « Happy Cleanings » menées par les entreprises déménageant vers Nanterre, ont permis, en mobilisant les collaborateurs, de collecter et recycler 138 tonnes de papier\*. Par ailleurs, du mobilier et des fournitures ont été donnés à des associations, en vue de leur réemploi et de leur valorisation, notamment dans le cas du déménagement de Groupama Immobilier, qui a quitté en 2017 le 21 Bd Malesherbes à Paris.

---

\* Source : G2S

En 2017 également, Groupama Immobilier est devenu membre fondateur de Circolab, association qui vise à créer une plate-forme destinée à la valorisation des matériaux du bâtiment à la suite de chantiers ou de restructurations. Elle regroupe de grands acteurs de la gestion d'actifs immobiliers de groupes d'assurance. Convaincus des bénéfices de l'économie circulaire, l'objectif de Groupama Immobilier avec ses partenaires est de faire changer les pratiques, ce qui passe notamment par la traçabilité des matériaux.

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

#### Lutte contre le gaspillage alimentaire

Les entités du groupe ne prennent pas en charge elles-mêmes la restauration des employés (restauration d'entreprise sous-traitée ou tickets restaurant). Des entreprises du groupe mettent toutefois en place des actions au profit de la lutte contre le gaspillage alimentaire, comme : campagne d'affiche au sein du restaurant d'entreprise, événements de sensibilisation sur le sujet durant la Semaine européenne du développement durable.

#### Utilisation durable des ressources

Les activités de Groupama ne nécessitent pas d'eau en dehors de la consommation courante de ses bâtiments de bureau. Dans ce cadre, des campagnes de « prévention eau » destinées à réduire les consommations sont régulièrement menées auprès des salariés des entités. En 2017, le groupe a consommé 266 286 m<sup>3</sup> d'eau, soit 10,03 m<sup>3</sup> par ETP.

La consommation de papier totale du groupe, comprenant le papier de bureau, les documents marketing et techniques et l'éditique de masse, est bien orientée, à -15,5% par rapport à 2016 (à 2 578 tonnes contre 2 980 en 2016) soit une consommation de 87,81 tonnes/ETP dont 77% de papier de bureau labellisé. Le premier poste de consommation de papier est constitué par les documents « reprographie/marketing et techniques », suivi de l'éditique locale et de l'éditique de masse.

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

En 2017, la consommation d'énergie du groupe (électricité, gaz, fioul, chaleur et eau glacée) atteint 154 392 578 kWh (détail dans le tableau ci-dessous), soit 5 506,41 kWh par ETP. Depuis plusieurs années, Groupama met en œuvre de nombreuses mesures afin de réduire ces consommations et d'améliorer l'efficacité énergétique, parmi lesquelles, des restructurations de certains sites, l'obtention de labels environnementaux, la mise en place du « free cooling » dans le Datacenter de Mordelles, la diminution des points de consigne de température dans les bureaux et l'extinction systématique des éclairages des bureaux en dehors des heures d'occupation pour la majorité des immeubles gérés par le GIE G2S etc.

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

#### **Détail des différentes consommations :**

	<b>2017</b>	<b>Périmètre 2017 (%)</b>
Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )	266 286	92,52
Consommation d'eau par personne (m <sup>3</sup> /ETP)	10,03	

	<b>2017</b>	<b>Périmètre 2017 (%)</b>
<b>Consommation totale d'énergie (kWh)</b>	<b>154 392 578</b>	
<b>Consommation totale d'énergie par personne (kWh/ETP)</b>	<b>5 506,41</b>	
Consommation d'électricité (kWh)	102 055 366	96,68
Consommation d'électricité par personne (kWh/ETP)	3 680,18	
Consommation de gaz (kWh)	40 438 180	99,92
Consommation de gaz par personne (kWh/ETP)	1 411,04	

Consommation de fioul (kWh) <i>Consommation de fioul par personne (kWh/ETP)</i>	2 834 328 98,9	99,92
Consommation de chaleur (kWh) <i>Consommation de chaleur par personne (kWh/ETP)</i>	4 907 443 171,23	99,92
Consommation d'eau glacée (kWh) <i>Consommation d'eau glacée par personne (kWh/ETP)</i>	4 157 261 145,06	99,92

	2017	Périmètre 2017 (%)
<b>Consommation totale de papier (tonnes)</b>	<b>2 578</b>	<b>NA</b>
<b>Consommation totale de papier par personne (kg/ETP)</b>	<b>87,81</b>	
Consommation de papier de bureau (tonnes) <i>Consommation de papier de bureau par personne (kg/ETP)</i>	931,74 30,36	99,92
Consommation de papier documents marketing et techniques (tonnes) <i>Consommation de papier documents marketing et techniques par personne (kg/ETP)</i>	984,78 34,36	99,92
Consommation de papier en éditique de masse (tonnes) <i>Consommation de papier en éditique de masse par personne (kg/ETP)</i>	662 23,09	99,92

### Changement climatique

Dans le cadre de sa stratégie RSE, le groupe Groupama a la volonté de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub>, d'une part grâce à son organisation et d'autre part en encourageant les comportements éco-responsables de ses parties prenantes par des initiatives innovantes.

Dans son organisation, les leviers envisagés pour parvenir à cette fin portent sur les consommations d'énergie, les déplacements professionnels (dont la politique d'achat des flottes) ainsi que la consommation de papier. Un groupe de travail inter-entreprises du groupe, mis en place fin 2013, pilote cet objectif et est chargé d'impulser des actions communautaires, via notamment le partage de bonnes pratiques et en liaison avec le GT Logistique. Dans le prolongement des travaux initiaux de 2014/2015, le groupe de travail a réalisé les travaux suivants : échanges sur la réalisation des audits énergétiques, présentation de solutions de co-voiturage et d'un projet régional de compte épargne CO<sub>2</sub>, réflexion sur les leviers permettant d'améliorer l'impact sur l'environnement de la flotte de véhicules du groupe, intégration dans la stratégie RSE (2016-2018) des enjeux liés aux émissions – notamment dans le contexte de la loi sur la transition énergétique.

Les émissions totales de CO<sub>2</sub> par personne ont connu une légère hausse en 2017, passant à 1,62 tonne équivalent CO<sub>2</sub> (Teq CO<sub>2</sub>) par ETP contre 1,56 en 2016. Le total groupe a connu une hausse de 3,8%, à 46 250 Teq CO<sub>2</sub>, mais dans une trajectoire pluriannuelle toujours favorablement orientée avec -11,3% depuis 2013. L'objectif cible est une réduction de 18% (par rapport à 2013) calculé en 2016 lors de l'élaboration de la stratégie RSE.

### Détail des différents types de déplacements professionnels :

Indicateur	2017	Périmètre 2017 (%)
Déplacements professionnels en avion (km) <i>Déplacements professionnels en avion par ETP (km/ETP)</i>	17 875 410 623,74	99,92
Déplacements professionnels en train (km) <i>Déplacements professionnels en train par ETP (km/ETP)</i>	22 821 932 796,34	99,82
Déplacements professionnels en voiture (km) <i>Déplacements professionnels en voiture par ETP (km/ETP)</i>	143 446 299 5005,39	99,82
<b>Total des déplacements professionnels en train, avion et voiture</b> <b>Total des déplacements professionnels en train, avion et voiture par ETP</b>	<b>184 143 641</b> <b>6425,47</b>	99,82

Détail des émissions de CO<sub>2</sub> :

	Indicateur	2017	Périmètre 2017(%)
EMISSIONS DIRECTES (Scope 1)	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux chaudières à gaz (TeqCO <sub>2</sub> )	7 456	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux chaudières à gaz par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,262043	100
		770,93	
		0,026878	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux chaudières à fioul (TeqCO <sub>2</sub> )	6 026,69	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux chaudières à fioul par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,21181	
EMISSIONS INDIRECTES (Scope 2)		<b>14 265 64</b>	
		<b>0,500732</b>	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres détenus (TeqCO <sub>2</sub> )	7 456	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres détenus par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,262043	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation d'électricité (TeqCO <sub>2</sub> )	7 027,13	94,73
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation d'électricité par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,5206	95,67
EMISSIONS AUTRES (Scope 3)	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation de chaleur (TeqCO <sub>2</sub> )	1 056,48	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation de chaleur par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,0775	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation d'eau glacée (TeqCO <sub>2</sub> )	138,43	95,34
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées à la consommation d'eau glacée par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,0101	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus (TeqCO <sub>2</sub> )	<b>8 222,04</b>	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	<b>0,6082</b>	
EMISSIONS AUTRES (Scope 3)	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus (TeqCO <sub>2</sub> )	7 027,13	94,73
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en véhicules terrestres non détenus par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,5206	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion (TeqCO <sub>2</sub> )	18 294,12	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,638352	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en train (TeqCO <sub>2</sub> )	1 909,90	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en train par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,0669	
EMISSIONS AUTRES (Scope 3)	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion (TeqCO <sub>2</sub> )	153,65	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,005361	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en train (TeqCO <sub>2</sub> )	<b>20 357,68</b>	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en train par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	<b>0,710618</b>	
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion (TeqCO <sub>2</sub> )	18 294,12	99,92
	Émissions de CO <sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en avion par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)	0,638352	
Total des émissions de CO <sub>2</sub> (TeqCO <sub>2</sub> )		46 250	NA
Total des émissions de CO <sub>2</sub> par ETP (TeqCO <sub>2</sub> /ETP)		1,5589	

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

- **L'assurance multirisques climatique** sur récolte permet aux agriculteurs de protéger leurs cultures. Cette couverture, co-construite avec les agriculteurs par Groupama, a permis d'expérimenter depuis déjà 10 ans ce type de protection. Le groupe commercialise depuis 2015 une nouvelle formule de cette offre – dont le groupe a participé à la définition au niveau national – sous forme d'un contrat socle contre les « coups durs » et d'options, avec l'objectif

d'offrir à un maximum d'exploitants, la possibilité de couvrir leurs charges opérationnelles à un coût financier limité. Afin d'élargir la couverture à l'ensemble des productions, un contrat pour les Prairies a vu le jour en 2016. En 2017 a été lancée avec succès l'assurance **Objectif Stabilité** (avec une composante climatique), afin d'assurer les revenus des agriculteurs.

- L'offre multirisques agricoles « **Référence** » permet la couverture :
  - o des dommages causés à l'environnement et permet de prendre en charge les dommages écologiques causés à la faune et à la flore sauvages ;
  - o des frais de dépollution des eaux et des sols ;
  - o des activités de production de bioénergies via la méthanisation.
- L'offre « **Predict Services** », la prévention de toute une série de risques dont l'inondation, auprès des collectivités locales, avec également un système d'alerte sur les particuliers et les entreprises ;
- **Les produits à tarification comportementale**, qui encouragent une conduite plus sûre et induisent des baisses de consommations de carburants, continuent à se développer avec l'extension dans tout le groupe du principe du « Pay how you drive » via l'assurance et l'application Groupama On Board (destinée aux jeunes conducteurs) ;
- **Les formations à l'éco-conduite de Centaure** : les centres de formation Centaure sont un relais important des actions de prévention de Groupama à l'égard de ses sociétaires, mais également des entreprises et du grand public. Ils proposent des modules d'éco-conduite parmi leur éventail de formations post-permis.

En parallèle, le groupe a poursuivi en 2017 sa **politique de réparation** en lieu et place du remplacement des pièces endommagées dans l'optique de réduire encore nos coûts, nos émissions de CO<sub>2</sub> et les déchets, de favoriser la qualification de la main-d'œuvre, de satisfaire et ainsi fidéliser nos clients. Dans ce cadre, Groupama s'engage à favoriser la réparation des pare-chocs et boucliers au lieu de les remplacer. Ainsi, 33% des pare-chocs et boucliers ont été réparés et non remplacés en 2017. Enfin, l'assurance Multirisque Habitation propose une formule de **rééquipement à neuf** écologique et une **couverture des équipements producteurs d'énergies renouvelables**. Ces contrats encouragent nos sociétaires et clients à adapter leur logement aux défis environnementaux.

En 2017, Groupama Assurances Mutuelles et l'Association des Agriculteurs Méthaniseurs de France ont signé une convention de partenariat visant au développement et la pérennisation de la filière biogaz agricole. Groupama assure des unités de production de biogaz depuis 2008. La qualité reconnue de ses intervenants (souscription et ingénierie des risques) lui permet de développer un conseil et un suivi spécifiques pour la maîtrise des risques liés à la méthanisation.

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

### Protection de la biodiversité

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

Depuis plus de 15 ans, ont été replantés 10 millions d'arbres, soit environ 700.000 plants par an, correspondant à un reboisement de près de 5000 hectares. Plus des trois quarts du reboisement effectué portent sur des surfaces sinistrées par les tempêtes Lothar et Martin de 1999 - qui ont été reboisées en totalité - et sur celles de la tempête Klaus de 2009 - qui l'ont été partiellement et dont la finalisation interviendra en 2017.

**L'ensemble des forêts gérées par Groupama Immobilier (30 massifs forestiers) sont certifiées PEFC** (label garantissant une gestion durable de la ressource bois dans les forêts). Ce label définit des règles strictes de réalisation des chantiers d'exploitation dans le cadre d'une gestion durable de la forêt. Ces règles visent notamment à exploiter la forêt dans le respect du sol, de l'eau, de la faune et de la flore.

**Le groupe Groupama est pionnier dans l'évaluation du stockage de carbone en forêt.** En effet, en 2015, une étude menée par EcoAct et IF Consultants a permis pour la première fois de démontrer que les

forêts de la Société Forestière Groupama (SFG) ont joué en 2014 un rôle de puits de carbone. Etude actualisée avec les données 2017 – voir ci-dessous.

Elles ont contribué à la réduction des émissions nettes de CO<sub>2</sub> de la France. Ces quantités de carbone ont été stockées dans les forêts de la SFG ou ont été évitées grâce à l'usage des produits bois issus de ses forêts.

**Données de l'étude pour 2017 :**

Stock de carbone des forêts SFG : 10 millions de t de CO<sub>2</sub> sur 20.082 ha

Accroissement annuel du CO<sub>2</sub> stocké (solde entre les plantations et les coupes + stockage de biomasse) : 336.906 t de CO<sub>2</sub>

Emissions de CO<sub>2</sub> évitées : 53.155 t de CO<sub>2</sub> évités par l'utilisation du bois vendu

**A comparer à :**

311 téqCO<sub>2</sub> émis par les chantiers forestiers

46,2 KtéqCO<sub>2</sub> émis par le fonctionnement du groupe en 2017 (périmètre combiné)

Plus globalement, nos politiques contribuent directement à la protection de la biodiversité avec la réduction des consommations de papier et des émissions de CO<sub>2</sub>.



## Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

### - Lutte contre la corruption -

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

### Les engagements

Groupama a mis en place, dans l'ensemble des entreprises de son groupe, une Charte éthique applicable à tous ses collaborateurs, qui rappelle les valeurs de Groupama et les principes d'éthique professionnelle qui en découlent. Depuis cette année, la Charte éthique s'accompagne d'un document distinct et complémentaire : le Code de conduite, auparavant inclus dans la Charte éthique. Il répertorie les règles de comportement à adopter ou à proscrire, à l'attention de tous les collaborateurs.

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

A cet égard, les documents éthiques rappellent que Groupama respecte les règles d'une concurrence loyale et rejette la corruption sous toutes ses formes.

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

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

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

### La mise en œuvre

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

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

**La loi Sapin II de 2016 relative à la lutte contre la corruption, ainsi que la loi Devoir de vigilance de 2017,** ont conduit le groupe à renforcer ses mesures anti-corruption et à élaborer un plan de vigilance, afin

de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Ces évolutions ont conduit à une refonte des documents éthiques du Groupe. Jusqu'à présent, l'éthique était présentée dans la Charte éthique qui intégrait un code de conduite. Désormais, la Charte éthique, recentrée sur la mention des valeurs et engagements du groupe, s'accompagne d'un document distinct et complémentaire : le Code de conduite. Il répertorie les règles de comportement à adopter ou à proscrire, à l'attention de tous les collaborateurs. Conformément à la loi, il introduit également la possibilité pour chacun de signaler tout comportement contraire à la charte ou au code, via **un dispositif d'alerte, facultatif et complémentaire** de nos dispositifs existants.

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

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

Dans ce cadre, la Direction Juridique Groupe :

- o assure l'animation du réseau de responsables sous forme de réunions périodiques et d'un bulletin d'information,
- o présente un tableau de bord semestriel à la Direction générale du groupe,
- o élabore un rapport annuel au conseil d'administration de l'organe central sur les actions menées au sein du groupe.

Les points clés du dispositif comprennent :

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



## Communication sur le Progrès du Pacte mondial des Nations unies

### - Soutien aux ODD -

#### 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



#### A TRAVERS NOS PRODUITS ET SERVICES

**Des offres de protection sociale durable :** En santé, le groupe s'engage pleinement dans le respect des conditions des « contrats responsables » qui limitent la consommation de soins inutiles ou auprès de professionnels de santé à forts dépassements d'honoraires. Tous les contrats sont désormais des « contrats responsables », et il en est ainsi de même pour les contrats en santé collective (dans le cadre de l'offre « ANI »). Les contrats santé proposent le tiers-payant généralisé et l'accès à d'importants réseaux de soins sur toute la France (Sévane), en optique, dentaire et audioprothèse.

**Des services d'assistance très fournis :** assistance à domicile dont soutien 'jeune maman', aide-ménagère, téléassistance à la sortie de l'hôpital, etc. Le site Bienmangerpourmieuxvivre dont Groupama est partenaire a continué à évoluer avec un espace réservé pour les assurés Groupama et Gan avec des services complémentaires. Une offre de téléassistance pour les seniors est déjà disponible depuis longtemps – et continuera à être développée via la « maison connectée » – et constitue une réponse aux enjeux directement liés au vieillissement de la population, comme les risques de dépendance et le maintien à domicile.

**Prévention santé :** Les conseils de prévention de Groupama auprès des clients et non-clients sont présentés à la fois lors des conférences santé (sur des thèmes tels que la nutrition, le sommeil, l'élimination des facteurs de risques comme le tabac ou l'alcool, l'automédication, etc.) et par le biais du site groupama.fr sous forme de guides et de dossier santé sur des thèmes variés.

#### A TRAVERS NOTRE POLITIQUE RH

#### 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



**2 Objectifs chiffrés :** 48% de femmes cadres & 25% de femmes cadres de direction en 2018

Adhésion à la **Charte de la parentalité**

Exemple d'actions : **Réseaux inter-entreprises** pour la promotion des femmes

[Détails pages RH du présent document]



#### A TRAVERS NOS OFFRES ET PARTENARIATS

**Couverture des équipements d'habitation** produisant des énergies renouvelables (panneaux photovoltaïques, etc.)

**Formule de rééquipement à neuf écologique** pour les appareils ménagers nécessitant un remplacement

**Assurance spécifique pour les assurés de la nouvelle voiture électrique ZOE.** Ils peuvent télécharger gratuitement une application Groupama et recevoir des conseils personnalisés sur leur conduite, qui leur permettent de gagner jusqu'à l'équivalent de 36% de la prime annuelle.

**Couverture des activités de production d'énergies renouvelables et de bioénergies** comme la méthanisation



#### A TRAVERS NOS POLITIQUES DE GESTION D'ACTIFS

**Investissements responsables :** Le groupe Groupama, acteur financier du développement à long terme de l'économie, est engagé depuis plus de dix ans dans la promotion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR), à travers sa filiale de gestion d'actifs pour compte de tiers, Groupama Asset Management. Groupama innove introduisant progressivement des Green bonds dans la gestion de ses fonds ISR de type obligataire (Investissement Socialement Responsable).

**Gestion du patrimoine immobilier** [détails pages Environnement de la présente]

**Protection de la biodiversité** [détails pages Environnement de la présente]

#### A TRAVERS NOS PRODUITS ET SERVICES

Groupama est en France **le premier assureur des collectivités** et **le premier assureur de l'agriculture**, et propose une gamme d'offres pour mieux résister aux effets du changement climatique ou qui contribuent à la préservation de l'environnement.

\*\*\*