

Plan de vigilance
Malakoff Humanis

Exercice 2023

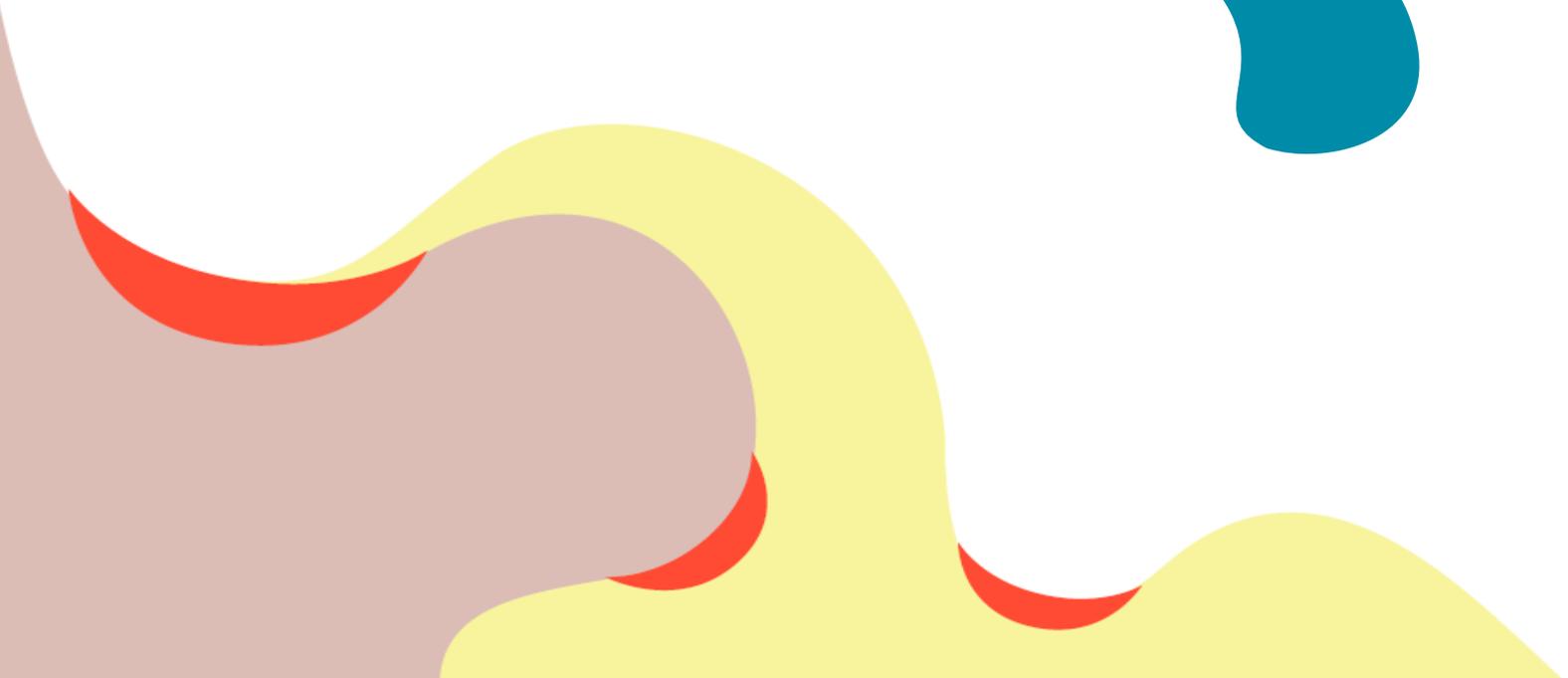
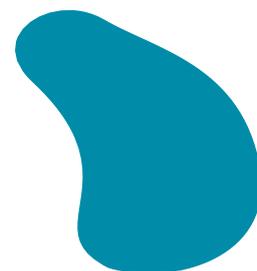


Table des matières

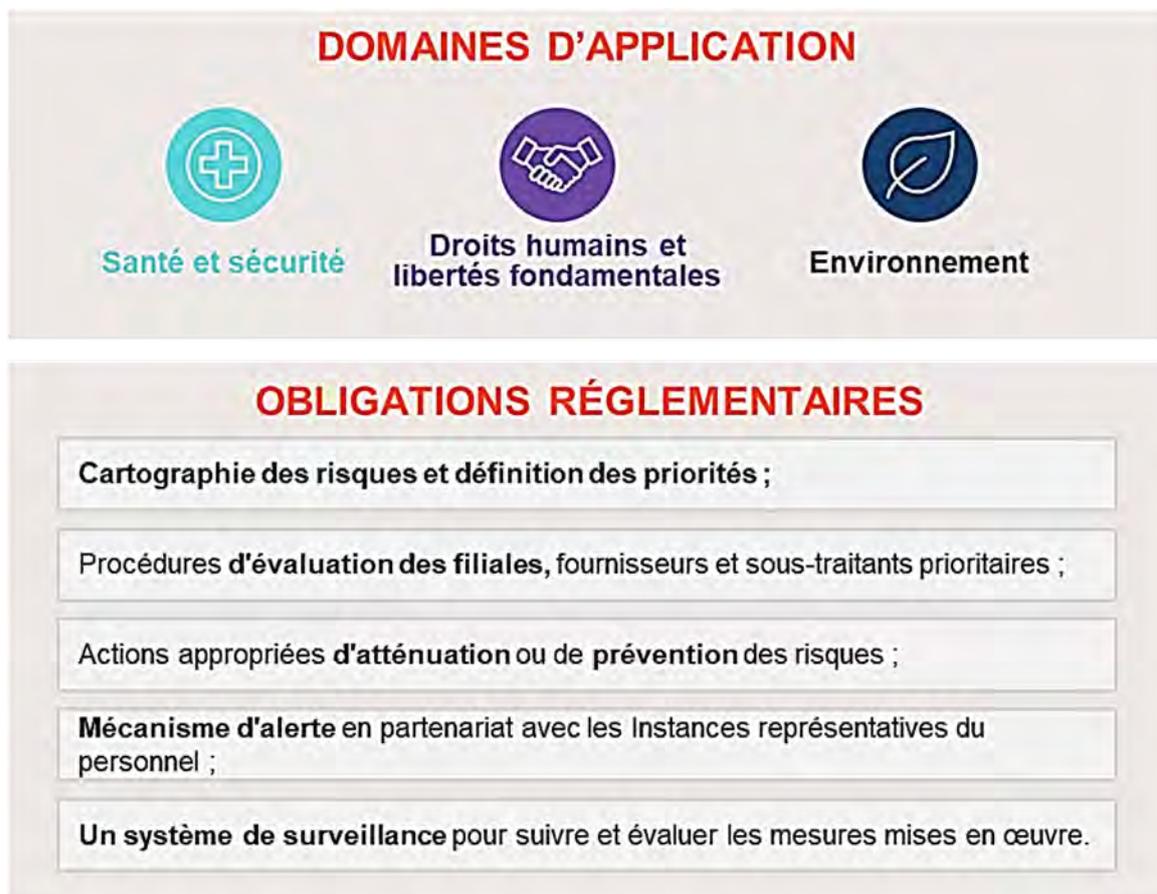
1. Introduction	3
1.1. Le cadre réglementaire	3
1.2. Les engagements de Malakoff Humanis	4
1.3 Le périmètre d'application en 2023	6
2. Le devoir de vigilance	7
2.1 La gouvernance	7
2.2 Le dispositif d'alerte	7
3. La Cartographie des risques	9
3.1 La méthodologie d'identification et d'évaluation des risques	9
3.2 La synthèse des risques identifiés	11
4. Les dispositifs d'évaluation et d'atténuation des risques Identifiés	13
4.1 Dans les relations avec les collègues	13
4.2 Dans les relations avec les clients	23
4.3 Dans les relations avec les sous-traitants et fournisseurs	27
4.4 Les risques d'atteinte à l'environnement	30

1. INTRODUCTION

1.1. Le cadre réglementaire

Le plan de vigilance est défini par la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Cette loi donne une obligation juridique aux entreprises ayant leur siège social et plus de 5 000 employés en France, à formaliser un plan de vigilance et le publier. Celui-ci formalise une appréciation de la cartographie des risques d'atteintes graves avec le périmètre des activités de l'entreprise, de ses filiales et de ses sous-traitants et fournisseurs.



En 2023, Malakoff Humanis remplit pour l'ensemble du Groupe son devoir de publication de son plan de vigilance.

1.2. Les engagements de Malakoff Humanis

Malakoff Humanis est un acteur majeur de la protection sociale paritaire mutualiste et à but non lucratif.

 <p>Gouverné par les représentants de ses clients</p> <ul style="list-style-type: none">• Grands comptes, PME, TPE, TNS, salariés, retraités et particuliers• Paritaire et mutualiste sans actionnaire à rémunérer• Vision de long terme, aucun biais court-termiste	 <p>Structure à but non-lucratif</p> <ul style="list-style-type: none">• Ressources dédiées au renforcement des fonds propres, au pilotage des équilibres techniques, à l'investissement et à l'action sociale en faveur de causes d'intérêt général• 180 M€ consacrés à l'accompagnement des retraités et assurés les plus fragiles et pour soutenir les causes d'intérêt général	 <p>Des valeurs paritaires et mutualiste</p> <ul style="list-style-type: none">• Accès universel : absence de distinction à la souscription• Bien-être social• Engagement sur le long terme auprès des clients et du groupe
 <p>Spécialiste</p> <ul style="list-style-type: none">• Santé• Prévoyance• Epargne• Retraite complémentaire	 <p>Innovant au service de l'humain</p> <ul style="list-style-type: none">• Offrir à chacun les meilleures conditions en développant l'innovation et en optimisant les parcours clients	 <p>Engagé socialement pour en faire toujours plus pour ses clients</p> <ul style="list-style-type: none">• Culture commune forte autour de l'agilité, la responsabilité, la confiance et l'intelligence collective, favorisant une meilleure performance• Un statut social comme socle commun garantissant la protection, le développement et l'évolution de tous au sein de notre Groupe

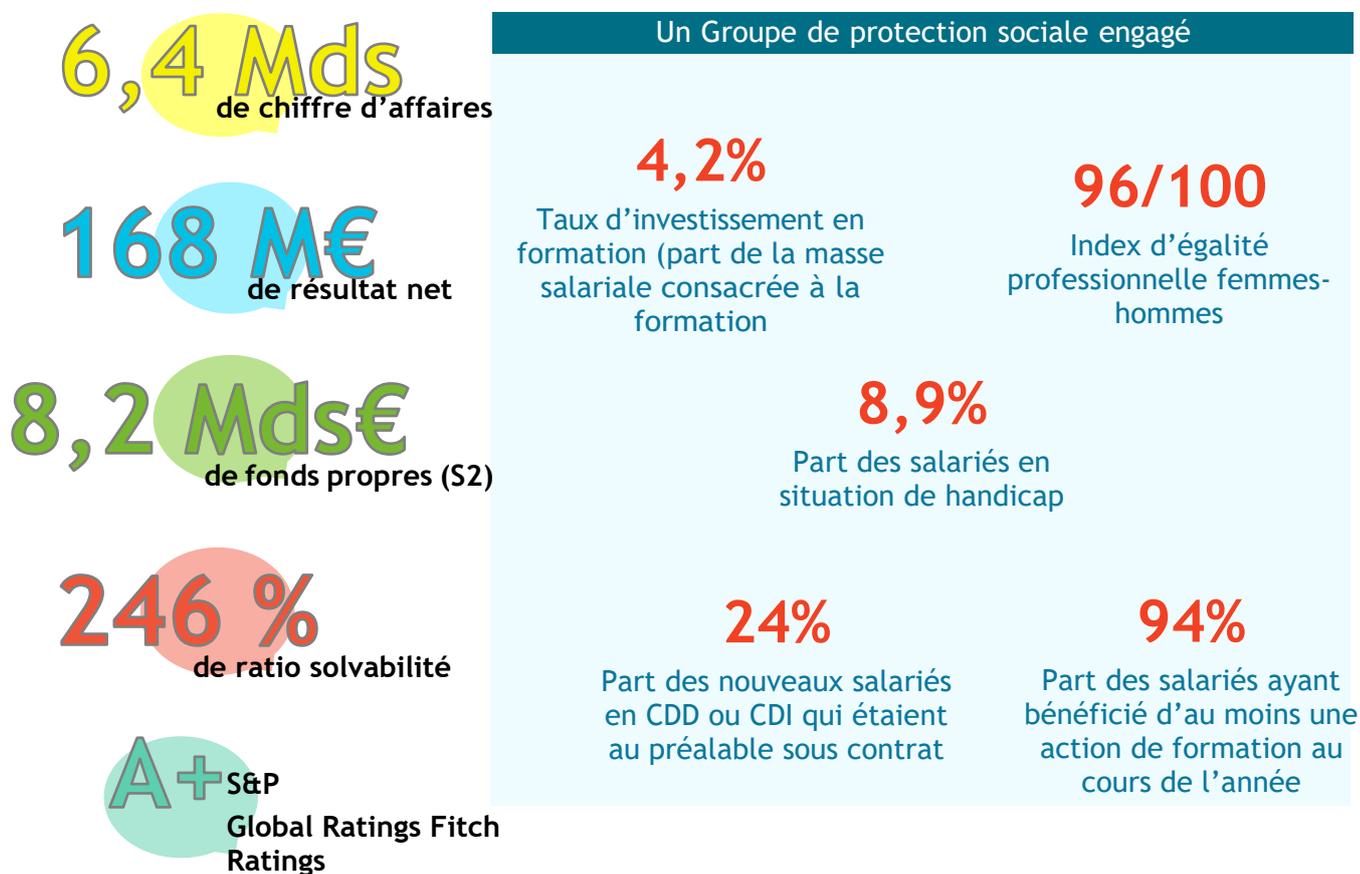
Le Groupe exerce trois métiers différents mais complémentaires :

- Gestionnaire de la retraite complémentaire par délégation de la Fédération Agirc-Arrco ;
- Assureur de personnes en santé, prévoyance et épargne au service des entreprises, des branches professionnelles et des particuliers ;
- Accompagnement dans la mise en place de solutions en épargne salariale et épargne retraite.

Chiffres clés :

Le groupe Malakoff Humanis compte, en 2022, 10 168 collaborateurs et exerce ses activités sur le territoire français.

Des résultats 2022 confortant la solidité financière du Groupe au service de la mission sociale :



En 2022, Malakoff Humanis a lancé son nouveau projet d'entreprise



Articulé autour de quatre ambitions fortes :

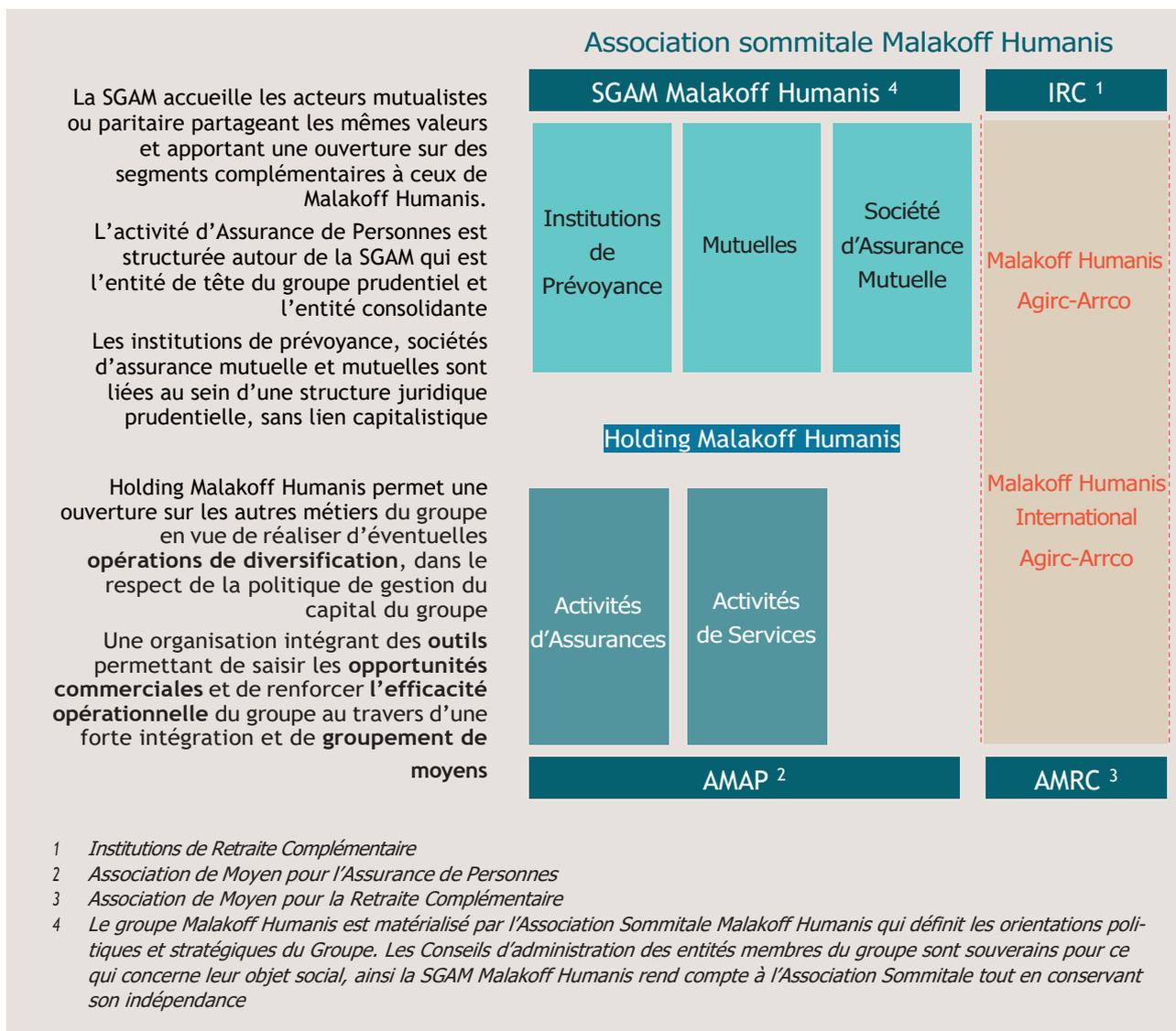
- Une expérience client singulière et de qualité ;
- Une dynamique de progrès alliant Humain et Tech ;
- Une contribution sociale, sociétale, et environnementale renforcée ;
- Une solidité et une performance maîtrisée.

Ce projet donne une place majeure et renforce la **contribution sociale, sociétale et environnementale** du Groupe.

1.3 Le périmètre d'application en 2023

La structure de gouvernance est le reflet des convictions portées par le Groupe. L'objectif de Malakoff Humanis est de renforcer son impact positif et de garantir un alignement d'intérêt avec toutes ses parties prenantes.

Structure de gouvernance de Malakoff Humanis



Pour 2023, la cartographie des risques de vigilance a été analysée pour le Groupe et ses entités affiliées, il n'y a pas de spécificités qui ont été identifiées et qui nécessitent d'être mentionnées dans ce plan de vigilance.

2. LE DEVOIR DE VIGILANCE

2.1 La gouvernance

Le plan de vigilance implique plusieurs directions, fonctions et métiers du groupe Malakoff Humanis.

Ainsi, le Groupe a mis en place une gouvernance dédiée pour les différents sujets identifiés tels que l'éthique, la conformité ou l'environnement impliquant tous les niveaux de l'entreprise.

La Direction des Risques Groupe a en charge le suivi de la cartographie des risques et de la rédaction du plan de vigilance. Elle s'appuie sur la Direction RSE ainsi que sur les directions opérationnelles concernées. Des ateliers de travail ont été organisés avec les métiers concernés pour faire une revue des risques et des éléments de remédiation. La feuille de route a été également définie lors de ces ateliers pour chacun des risques identifiés.

Ce plan de vigilance a été soumis à la validation par les directeurs membres du Comex avant sa publication sur le site internet du Groupe.

2.2 Le dispositif d'alerte

Il est prévu, dans la loi sur le devoir de vigilance, de mettre en place un dispositif d'alerte pour les collaborateurs et toutes les parties prenantes du Groupe.

Pour cela, Malakoff Humanis s'appuie sur le dispositif d'alerte mis en place dans le cadre du volet anticorruption de la Loi Sapin II, relatif au signalement de faits de corruption, de trafic d'influence et, plus largement, de crimes et délits.

2.2.1. Présentation du dispositif d'alerte

Le Groupe, suivant les recommandations de l'Agence Française Anticorruption, a fait le choix de la mise en place d'un seul et unique dispositif technique permettant le recueil de l'ensemble de signalements.

En interne du Groupe, ce dispositif est décrit dans le « *code de conduite anticorruption Malakoff Humanis* ». Il expose les principes et règles à appliquer qui doivent guider chaque salarié.

Ce dispositif d'alerte est accessible sous l'adresse suivante :

<https://report.whistleb.com/fr/malakoffhumanis>

Cette plateforme en web service sécurisée permet de recevoir et de traiter les alertes tout en assurant leur traçabilité et leur confidentialité. L'enquête et la qualification des faits seront réalisées par le déontologue et la Direction conformité, avec le cas échéant la coopération de la direction concernée.

Le lanceur d'alerte a la possibilité de transmettre, dans le cadre de son signalement, toute pièce susceptible d'étayer ses déclarations. Lorsqu'il s'agit d'un salarié de l'entreprise et s'il le souhaite, il peut au préalable demander conseil auprès de son responsable hiérarchique et/ou du déontologue du Groupe.

Outre les salariés, d'autres personnes peuvent émettre des alertes : collaborateurs externes et occasionnels, candidats à un emploi au sein de l'entreprise, collaborateurs qui ont quitté l'entreprise.

Le lanceur d'alerte a la possibilité d'émettre un signalement de façon anonyme.

2.2.2. Traitement des alertes

Le Groupe s'engage à :

- Prendre tous les signalements en compte, dès lors que ceux-ci sont signalés de bonne foi et de manière désintéressée ;
- Accuser réception auprès du lanceur d'alerte et l'informer du suivi de l'enquête dans un délai de 10 jours suivant la réception de l'alerte ;
- Enquêter sur les signalements avec diligence et dans des délais raisonnables ;
- Evaluer les faits de manière objective et impartiale ;
- Prendre les mesures correctives et les sanctions disciplinaires adéquates.

Qu'il soit anonyme ou non, le signalement sera traité en toute confidentialité.

2.2.3. Protection du lanceur d'alerte

Lancer une alerte interne est un droit et aucun lanceur d'alerte ne saurait être sanctionné, démis de ses fonctions ou soumis à un traitement discriminatoire, directement ou indirectement, pour avoir lancé une alerte interne de bonne foi et de façon désintéressée.

L'identité du lanceur d'alerte et les faits relatés seront traités de manière confidentielle, conformément à la réglementation applicable.

Toutefois, si une erreur de bonne foi n'entraînera aucune mesure disciplinaire, les dénonciations volontairement abusives ou marquées par une volonté de nuire seront en revanche passibles de sanctions.

3. LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

3.1 La méthodologie d'identification et d'évaluation des risques

3.1.1. Processus d'identification des risques

La cartographie des risques du devoir de vigilance est basée sur la méthodologie définie au niveau du Groupe. La démarche d'identification des risques est applicable à l'ensemble des entités juridiques du groupe Malakoff Humanis.

L'identification des risques est réalisée en lien avec les trois thématiques du devoir de vigilance :



Cette cartographie s'appuie sur la méthodologie et les référentiels de contrôle interne de la Direction Risque du Groupe :

- Référentiel organisationnel : identification des activités et des services du Groupe. Ces activités correspondent aux directions et sous-directions métiers.
- Référentiel des processus : identification des processus opérationnels portés par les activités et sous-activités du Groupe. Ces processus peuvent être portés par une activité ou une direction mais peuvent également être portés par plusieurs activités ou plusieurs directions.

A l'issue de ces étapes, les risques pouvant avoir un impact important pour le Groupe, en lien avec les thématiques du devoir de vigilance, ont été identifiés. La Direction des Risques Groupe travaille en collaboration avec les métiers qui appartiennent à des directions ou sous-directions. Les métiers sont propriétaires de leurs risques et les Risks Managers les accompagnent dans l'identification, l'évaluation et la mise en œuvre des plans d'action.

La Direction des Risques Groupe a la charge de la réalisation et du suivi de la cartographie des risques du plan de vigilance.

3.1.2. Processus d'évaluation des risques

L'étape d'évaluation des risques consiste à déterminer le niveau d'exposition du Groupe au sein de chaque processus après la prise en compte des éléments suivants :

- La portée du risque : l'impact du risque sur les entités du Groupe, les fournisseurs et les clients ;
- La probabilité d'occurrence du risque.

Le croisement du degré de probabilité d'occurrence du risque et du degré de gravité des conséquences du risque aboutit au résultat de l'évaluation brute du risque.

La criticité des risques est la résultante de la combinaison de leur probabilité d'occurrence et de leurs conséquences (impacts). Le résultat est ensuite défini avec une évaluation allant de faible, moyenne et élevée.

Les différents éléments de maîtrise sont identifiés et évalués, ce qui permet ainsi de calculer le risque net.

Le niveau de criticité des risques doit permettre au métier et au Risk Manager de déterminer les risques prioritaires pour lesquels des actions d'atténuation sont nécessaires.

Ainsi les risques dont la criticité a un impact significatif pour le Groupe sont présentés dans ce plan de vigilance.

3.2 La synthèse des risques identifiés

3.2.1. Santé et sécurité des personnes

Risque	Description du risque
Sûreté des personnes sur les sites	Risque de mise en pratique d'actes malveillants ou d'actes involontaires qui entraînent des conséquences de nuire aux biens des personnes et à l'image du Groupe
Sécurité sur le lieu de travail ou en télétravail	Risque de manque d'actions préventives et correctives sur les enjeux de sécurité (ex : risques accidentels, catastrophes naturelles).
Santé mentale « Risques psychosociaux »	Risque de dégradation de l'état de santé mentale : troubles psychiques, dépression, etc.

3.2.2. Droits humains et libertés fondamentales

Risque	Description du risque
Conditions de travail justes et équitables	Risque de non-respect de l'Article 31 de l'EU Charter of Fundamental Rights : 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
Discrimination et harcèlement	Risque de discriminations basées sur le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'origine sociale, l'ethnie ou la culture nationale.
Gouvernance coopérative et dialogue social	Risque de non-respect de la liberté syndicale et de manque de co-construction avec les organisations salariales et patronales.
Bien-être au travail et équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle	Risque de perte de qualité de vie au travail (conciliation entre l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale du Groupe) et de perte d'équilibre entre les vies professionnelle et personnelle.
Confidentialité des données	Risque de défaillance dans la protection des données personnelles et au respect de la vie des personnes.

Cybersécurité	Risque de manque de protection des systèmes critiques et des informations sensibles contre les attaques numériques.
---------------	---

3.2.3. Environnement

Risque	Description du risque
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'entreprise responsable	Risque de contribution directe et indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature à travers les principales activités liées au fonctionnement interne du Groupe.
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'investisseur responsable	Risque de contribution indirecte au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature relatifs aux activités d'investissements du Groupe

4. LES DISPOSITIFS D’EVALUATION ET D’ATTENUATION DES RISQUES IDENTIFIES

4.1 Dans les relations avec les collègues

4.1.1. Sûreté des personnes sur les sites

La sûreté des personnes sur les sites est le risque de mise en pratique d’actes malveillants ou d’actes involontaires qui entraînent des conséquences de nuire aux biens des personnes et à l’image du Groupe.

Dispositif d’évaluation du risque :

Le dispositif mis en place pour l’évaluation de ce risque est la revue annuelle des risques entre la Direction des Risques Groupe et le département de la Sécurité des Personnes et des Biens. En complément, des audits internes et externes sont périodiquement réalisés.

Mécanisme d’atténuation :

Afin de garantir la sûreté des personnes, les équipes travaillent autour de trois thèmes :

- Les formations :
 - Sur la sûreté et la sécurité des personnes ;
 - Sur le thème « comment faire en cas d’agression ». Les modules sont disponibles en e-learning (agressions publiques, au téléphone, entre collègues).
- La diffusion régulière des procédures et la mise en place de comité :
 - Politique de sûreté rédigée en 2023 ;
 - Livre de normes sûreté rédigé en 2023 ;
 - Guide book à destination de tous les collaborateurs de la Direction « Environnement de Travail » rédigé en 2023 ;
 - Comité trimestriel avec le prestataire en charge de la sécurité des sites.
- Les installations sur site :
 - Site télésurveillé ou gardienné et/ou vidéo protégé ;
 - Existence de contrôles d’accès et procédure de remontée d’alerte pour la télésurveillance ;
 - Processus d’attribution des habilitations ;
 - Contrôle physique du bon fonctionnement des boutons anti-agression pour les sites équipés.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis envisage :

- D’améliorer la relation avec le prestataire en charge de la sécurité des sites (visite commune, inspections et tests sur agents) et un comité de gouvernance avec le prestataire pour des actions de mitigation ;
- De continuer le déploiement de la vidéo protection sur les sites.

Indicateurs

2022

Sûreté des personnes sur les sites	
Télesurveillance des sites	
Nombre de site Malakoff Humanis	115
Nombre de site en télesurveillance avec un système d'anti-intrusion	82
Nombre de site télesurveillés ou gardiennés	60
Formation	
E-learning "comment faire en cas d'agression	52
Sauveteurs Secouristes du Travail	206
Equipiers de Première Intervention (Incendie)	24

4.1.2. Sécurité sur le lieu de travail ou en télétravail pour les personnes

La sécurité sur le lieu de travail ou en télétravail est le risque de manque d'actions préventives et correctives sur les enjeux de sécurité (risques accidentels, catastrophes naturelles, etc...).

Dispositif d'évaluation du risque :

Afin de garantir la sécurité sur le lieu de travail, Malakoff Humanis réalise des contrôles de 1^{er} et 2nd niveau sur les exercices d'évacuation et le plan de prévention.

Périodiquement, dans le cadre des actions de prévention santé menées auprès de ses salariés, des audits externes sur les risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques sont réalisés sur différents sites du Groupe, en réponse également à la directive réglementaire européenne. L'objectif de ces audits est de permettre de mesurer le niveau d'exposition des salariés sur leur lieu de travail et de prendre des mesures correctives en cas de surexposition.

Mécanisme d'atténuation :

Afin de garantir la sécurité sur le lieu de travail ou en télétravail des personnes, les équipes de Malakoff Humanis travaillent autour de trois thèmes :

- Les formations :
 - Réalisation de formation sur la sûreté et la sécurité des personnes ;
 - Formation des collaborateurs aux premiers secours, aux Sauveteurs-secouristes du travail et des équipiers de première intervention (incendie) ;
 - Formation pour tous les nouveaux arrivants sur la sécurité en présentiel sur leurs sites et en e-learning, et avec un entretien en présentiel de 40 min avec les collaborateurs de la Direction Environnement de travail de leurs sites pour une explication du fonctionnement de leur site de rattachement ;
 - Exercices internes de mises en situation avec un retour d'expérience des collaborateurs.
- Processus :
 - Une équipe d'experts dédiés, en charge de la mise à jour des DUERP dont la trame a été harmonisée et revue en 2023 (unités de travail et les risques associés) ;
 - Rédaction d'une note de procédure sur les plans de prévention.
 - Rédaction d'un PAPRIACT annuel.
- Installation sur site :
 - Contrat de maintenance sur les défibrillateurs en location ou en propre ;
 - Référencement des extincteurs sur les plans d'évacuation de chaque établissement ;

- Exercices incendies et des audits par Bureau Veritas ;
- Urgences sur sites (événements traumatiques/urgences médicales sur sites) : déploiement des groupements d'appel sur Teams des sauveteurs secouristes ;
- Proposition de parcours de prévention santé innovants autour de services de télésanté et de télé-médecine ;
- Mise en place d'un système d'alerte par SMS pour prévenir les collaborateurs en cas de non-disponibilité d'un site en raison d'un événement majeur (incendie, inondation, pandémie, ...).

Feuille de route 2024 et suivants :

Le projet « FRESH : Fascicule de Rigueur Environnementale, de Sécurité et d'Hygiène » a été lancé : il s'agit d'un projet de démarche volontaire d'amélioration continue sur les campus avec l'intégralité des risques en transverse. A terme, une notation interne sera attribuée sur chaque campus évalué.

Malakoff Humanis est en réflexion sur un programme avec la médecine du travail pour l'organisation des secours pour les collaborateurs en télétravail et sur les risques liés à la sédentarité.

Indicateurs

2022

Sécurité sur le lieu de travail ou en télétravail pour les personnes	
Conditions de santé et de sécurité au travail	
Effectif formé à la sécurité	119
Somme des dépenses de formation à la sécurité effectuées dans l'entreprise (€)	116 482
Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail (€)	11 027 209
Nombre d'accords collectifs conclus en matière de santé et sécurité au travail	1
Accidents du travail et maladies professionnelles	
Nombre total d'accidents de travail avec arrêt	31
Nombre de jrs. d'absence pour maladie professionnelle ou accident de travail et de trajet	3 368
Taux d'absentéisme maladie - accident du travail	5,88%
Taux d'absentéisme pour accidents de travail, de trajet ou maladie professionnelle	0,09%
Taux de fréquence	1,12%
Taux de gravité	0,05%
Nombre de journées d'incapacité liée à un accident du travail	1 394

4.1.3. Santé mentale : Risques psychosociaux

Le risque de santé mentale « risques psychosociaux » est le risque de situation de travail entraînant la détérioration de la santé psychologique en générant du stress, des violences internes au sein de l'entreprise commises par des salariés ou des violences externes commises à l'encontre des salariés par des personnes extérieures. Il comprend également le risques de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Dispositif d'évaluation du risque :

Ce risque est pris en compte dans le rapport annuel d'activité de la psychologue du travail et aussi dans le rapport annuel d'activité de la médecine du travail.

De plus, des indicateurs d'évaluation et de suivi des risques psychosociaux (RPS) sont prévus dans l'accord « Qualité de Vie et Conditions de Travail » (QVTC) mis en place au sein du Groupe comme lors des projets de transformation, de réorganisation et de déménagement des sites notamment lors des passages de bureaux fermés en NET (Nouveau Environnement de Travail _ bureau flexible).

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis dispose de plusieurs dispositifs de prévention des RPS tels que :

- Des baromètres sociaux proposés lors des projets de transformation ;
- Des documents uniques, plans de prévention des risques et un outil dédié ;
- Un service de prévention et santé au travail.

Malakoff Humanis dispose également de dispositifs d'identification et de suivi des risques professionnels et psychosociaux :

Une structure de politique des RPS :

- Des accords en lien de la QVCT : sur le thème du télétravail, les mesures d'accompagnement, formation obligatoire des managers (sensibilisation sur détection des signaux faibles ; absentéisme ...), représentants du personnel sur les signaux faibles et mieux faire connaître les dispositifs de prise en charge des collègues en difficulté ;
- Un programme annuel de prévention des risques PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

Des acteurs à mobiliser :

- Un service de prévention et de santé au travail (SPST) actif ;
- Une équipe pluridisciplinaire dédiée : assistant sociaux, référent handicap, référent RH ...
- Un réseau de détecteurs (OS, infirmiers, AS, médecins...) et un réseau de référents (service QVCT, harcèlement ; RH par portefeuille de métier). Ces référents sont plus proches des collaborateurs et leur permettent de détecter plus facilement les signaux faibles ;
- Une cellule d'écoute psychologique (numéro vert) ;
- La possibilité de faire appel à des organismes experts extérieurs ;

Malakoff Humanis met en place des comités pour une meilleure coordination :

- Comités SST (DRH, Médecine du travail, DETI, DRG) ;
- Réunions bimensuelles "climat social" avec les acteurs RH ;
- Cellule pluri disciplinaire (médecin du travail, infirmier, assistants sociaux, référents handicap) ;
- Cellule d'accompagnements aux projets de transformation (étude impact humain).

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis va poursuivre ses actions :

- Un « baromètre RPS » a été lancé en septembre 2023 auprès de l'ensemble des collègues. Ce baromètre permettra de préparer des plans d'action par direction et par site et d'alimenter les DUERP ;
- Une méthode d'étude d'impact humain (EIH) lors du suivi des dossiers de transformation permet d'identifier les actions individuelles et collectives.

Malakoff Humanis va continuer de suivre la politique santé et sécurité au travail et participer à la proposition et au suivi d'un plan d'action sur le sujet des RPS.

Indicateurs

	2022
Santé mentale : Risques psychosociaux	82%
Nombre de réunions "relations sociales"	
CSEC/CSE/Réunions de négociations/CSSCTC	98
Réunions de Représentants de Proximité	42
Réunions de CSSCT locales	71
Appels ligne psychologique	
Nombre d'appels à la cellule psychologique	204
Nombre d'entretiens en lien avec ces appels	385
Accompagnements psychologiques internes	
Nombre d'accompagnements psychologiques internes	166
Nombre d'entretiens individuelles en lien avec ces accompagnements	531
Nombre d'interventions collectives	2

4.1.4. Conditions de travail justes et équitables

Le risque de conditions de travail justes et équitables est le risque de défaillance des aspects matériels (contraintes physiques, moyens, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, etc.), et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, etc.) dans lesquels l'activité professionnelle est exercée.

Ce risque intègre également le non-respect de l'article 31 de l'E.U Charter of Fundamental Right :

- Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Dispositif d'évaluation du risque :

Malakoff Humanis s'attache à mettre en place un contrat social protecteur et évolutif qui s'adapte aux attentes des collègues et aux besoins émergents. En matière de qualité de vie et des conditions de travail, le Groupe veille à ce que l'organisation concilie de bonnes conditions de travail et de vie pour les collègues et la performance collective de l'entreprise.

Le Groupe a signé plusieurs accords afin de maintenir l'équité de traitement (accord congés exceptionnels, télétravail, rémunération et avantages divers, accords d'intéressement et de participation, accord du PEE, du PERCO et du PERO, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Mécanisme d'atténuation :

L'accord QVCT 2022 prévoit des engagements sur les conditions et de l'environnement de travail sur les espaces de travail, sur la démarche d'ergonomie des postes de travail, sur un accompagnement des collègues victimes de violences conjugales, sur la retraite progressive et sur une amélioration de la conciliation des temps de vie des salariés.

Plusieurs actions sont lancées pour concilier les temps de vie :

- Une enquête menée auprès des collaborateurs a abouti :
 - A la nomination d'une référente parentalité et la création d'une communauté de parents sur notre réseau social interne ;
 - A la publication d'un guide parentalité ;

- A un webinaire sur les violences conjugales.
- Le Groupe incite le droit à la déconnexion. Des actions sont menées auprès de ses managers de sensibilisation et des rappels réguliers des bonnes pratiques en matière d'outils numériques.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis va poursuivre le calendrier social des négociations.

Indicateurs

	2022
Conditions de travail justes et équitables	
Part de salariés à temps partiel	14,60%
Effectif en équivalent temps plein permanent	8 167
Taux de recours à l'intérim	0,20%
Taux de collaborateurs en télétravail	81%

4.1.5. Discrimination et harcèlement

Le risque de discrimination et harcèlement concerne le risque de traitement défavorable envers une personne ou une entreprise tout au long du parcours salarié ou du parcours client. En cas de discrimination ou de harcèlement, il existe également le risque de manque d'écoute des personnes discriminées.

Ce risque prend en compte trois aspects :

- Des pratiques d'emploi et de recrutement non responsables : risque d'inégalité de traitement, notamment des pratiques de recrutement portant des logiques excluant certaines catégories de population ;
- Un risque de discriminations vis-à-vis des collaborateurs, clients ou toute autre partie prenante, basées sur le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, l'origine sociale, l'ethnie, ou la culture nationale ;
- Le risque d'insultes, critiques, mise au placard, intimidations ou encore humiliations envers un collaborateur, harcèlement sexuel, agissements sexistes.

Dispositif d'évaluation du risque :

Le dispositif mis en place pour l'évaluation de ce risque est la revue annuelle des risques.

Le Groupe travaille sur :

- La lutte contre les discriminations à l'embauche et pendant la vie professionnelle comme un moyen de créer de la confiance au sein de l'organisation et de libérer la créativité de chacun ;
- Une politique soutenue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec un objectif volontariste dépassant celui imposé par la réglementation.

L'engagement du Groupe dans la prévention des discriminations, le respect de l'égalité des chances et la promotion de la diversité dans la gestion des Ressources Humaines est aussi mesuré par les audits réguliers effectués par l'Afnor pour l'obtention du Label Alliance depuis 2019.

De plus, un déontologue est identifié et nommé au sein du Groupe, ses missions sont d'apporter une écoute et un conseil aux salariés, de traiter les alertes déposées sur la plateforme de signalement, de remonter aux comités de déontologie des informations, de communiquer et sensibiliser sur les questions de déontologie et réaliser des reporting.

Mécanisme d'atténuation :

De nombreux dispositifs permettent de promouvoir et agir sur la discrimination et le harcèlement :

- Le déontologue communique sur les principes de la lutte contre toute forme de discrimination via la charte ;
- A chaque embauche, Malakoff Humanis propose une neutralité dans les offres d'emploi et forme les recruteurs au sujet de l'égalité professionnelle. A cela, s'ajoute la possibilité à tous les collègues de faire un signalement au déontologue qui a la charge de faire un suivi et/ou une action avec la Direction des Ressources Humaines ;
- Acteur engagé en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi, Malakoff Humanis poursuit ses actions auprès des jeunes issus de milieux sociaux défavorisés pour les aider dans leur recherche de stage ou d'emploi ;
- Concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes, le groupe propose des formations, des outils managériaux mais aussi un dispositif de prévention sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et sexuels ;
- Les équipes RH sont formées aux harcèlements et aux agissements sexistes et des référents harcèlement (employeurs et CSE) sont nommés ;
- Malakoff Humanis a nommé un référent Parentalité qui anime une communauté de parents créée en 2022.

Malakoff Humanis met un point d'honneur à accompagner les sujets liés à la discrimination et au harcèlement et travaille sur plusieurs axes :

- Le réseau « Equilibre » : réseau professionnel et mixte qui rassemble des collaboratrices et collaborateurs pour proposer des actions en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité au sens large ;
- La cellule « Diversité » (entretiens physiques et/ou téléphoniques) gérée par le déontologue en lien avec le pôle Diversité, est à disposition des collaborateurs du Groupe qui s'estimeraient victimes d'une inégalité de traitement dans leur environnement professionnel ;
- Des formations pour les recruteurs et les managers, des Webinars autour des stéréotypes de genre animés par des experts et la mise à disposition de formations sur la diversité, le recrutement sans discrimination et les agissements sexistes sur la plateforme de formations du Groupe ;
- La mission handicap développe des actions et accompagne les collègues : suivi individuel ou collectif, aménagements de postes et participation au DUODAY (binôme constitué d'un collaborateur et d'une personne en situation de handicap, éloignée de l'emploi pour une journée de découverte professionnelle) ;
- La fondation d'entreprise Malakoff Humanis Handicap a pour objectif de favoriser l'accès à la santé et à l'emploi des personnes handicapées ;
- Possibilité pour les collègues aidants de bénéficier d'un dispositif de télétravail complémentaire pour accompagner leurs aidés sur une durée limitée sur préconisation d'un assistant social ;
- Une solution externe (FACIL'iti) a été mise en place par le Groupe pour adapter l'espace client en ligne pour un assuré qui rencontrerait un problème visuel, moteur ou cognitif ;

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis va développer davantage d'actions autour du thème de la violence conjugale et intrafamiliale.

Indicateurs

	2022
Discrimination et harcèlement	
Nombre de sollicitations du déontologue	10
<i>dont nombre de sollicitations ayant nécessité une action</i>	<i>10</i>
<i>dont nombre de sollicitations concernant des faits de discriminations/harcèlement</i>	<i>6</i>
Index égalité professionnelle femmes-hommes	96%
Taux emploi handicap	8,85%
Nombre de salariés en situation de handicap	915
Nombre de collaborateur/ Managers formés à ces sujets	700
Part des collaborateurs des ressources humaines formés à la diversité et à la non-discrimination	100%
Part des managers formés à la diversité et à la non-discrimination	58%
Nombre de collaborateurs sensibilisés (animation, conférence, atelier...)	3 700
Nombre de cas traités par la cellule « Diversité »	4
Baromètre social du Groupe	
Climat de sécurité psychosocial (note sur 5)	3,27
Respect (note sur 5)	3,96
Diversité (note sur 5)	3,31
Motivation et engagement	
Note globale d'engagement pour le groupe (note sur 5)	3,75

4.1.6. Bien-être au travail et équilibre vie personnelle / vie professionnelle

Il s'agit du risque de perte de qualité de vie au travail (conciliation entre l'amélioration des conditions de travail et la performance globale du Groupe) et de perte d'équilibre entre les vies professionnelles et personnelles.

Dispositif d'évaluation du risque :

Un accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) a été signé pour ancrer et renforcer la politique du Groupe en la matière. Il porte sur plusieurs thématiques : sens et intérêt au travail, accompagnement des transformations, prévention des risques professionnels, accompagnement des fragilités, amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Par ailleurs, pour mesurer le climat social, Malakoff Humanis a lancé un baromètre social avec un volet équilibre vie professionnelle et personnelle. Les collaborateurs ont répondu à 73%.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis met en œuvre des dispositifs pour le bien-être au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :

- Dans l'Accord QVCT 2022 du Groupe :
 - Engagements sur une politique de qualité de vie au travail ;
 - Mise en place prochaine d'une communauté "Collègues de confiance" pour l'accueil, l'écoute et l'orientation de premier niveau ;
 - Accompagnement de la parentalité : guide parentalité et étude système de crèche ;
 - Expérimentation visant à décliner tout ou partie de l'offre de services QVCT dont bénéficient les clients Malakoff Humanis (parentalité, bilan cardio...) ;
 - Parcours dédié proche aidant.

- En dehors de l'Accord QVCT 2022 :
 - Formations et webinaires sur le bien-être et l'équilibre privé/professionnel ;
 - Télétravail aidant à 100%, et télétravail possible pour les proches aidants sur préconisation d'un assistant social ;
 - Plateforme de sport en ligne à destination des collaborateurs ;
 - Espace parentalité et guide parentalité interne : accès à des infos pour les parents (aide scolaire, etc...) ; Un référent Parentalité animant une communauté de parents créée en 2022.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis a comme ambition de réaliser :

- Une réflexion sur la parentalité avec un focus sur la monoparentalité ;
- La structure d'un accompagnement pour les collègues concernés par le sujet des violences conjugales et/ou intra-familiale.

Indicateur :

	2022
Bien-être au travail et équilibre vie personnelle / vie professionnelle	
Nombre de webinaires QVCT organisés dans l'année	7

4.1.7. Gouvernance coopérative et dialogue social

Il s'agit du risque de non-respect de la liberté syndicale et de manque de dialogue social avec les partenaires sociaux et les organisations patronales.

Dispositif d'évaluation du risque :

En tant que Groupe paritaire, les conseils d'administration du Groupe sont composés pour moitié de représentants des organisations syndicales et pour moitié de représentants des organisations patronales.

Le mutualisme permet d'élire par les assurés eux-mêmes les administrateurs des mutuelles du Groupe, représentants de nos adhérents, selon le principe « 1 Homme = 1 voix ».

Ces deux éléments sont évalués via le niveau de la participation aux assemblées générales et le taux de présence des administrateurs aux formations.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe et les organisations syndicales ont mis en place un calendrier social des négociations. Les équipes des Ressources Humaines se réunissent tous les mois dans un comité pour suivre le climat social sur chaque site et dans chaque direction.

Malakoff Humanis centralise le pilotage des Instances Représentatives du Personnel, réalise la veille juridique, met à jour la base de données économiques sociales et environnementales « BDESE »).

Il en découle notamment des accords signés avec les partenaires sociaux

Feuille de route 2024 et suivants :

En application de l'accord relatif à l'organisation sociale et au dialogue social du 28 mars 2023, Malakoff Humanis est en partenariat avec l'université Paris Dauphine pour une certification en relations sociales, au bénéfice des salariés titulaires d'un mandat.

Indicateurs

2022

Gouvernance coopérative et dialogue social	
Organisation du dialogue social	
Nombre de réunions des CSSCT	108
Nombre de représentants du personnel	796
Nombre de réunions avec les RP pendant l'année considérée	293
Nombre de personnes bénéficiaire d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	93
Nombre de recours à des modes de solutions non judiciaires engagées pendant l'année	16
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause	10
Nombre de jours de grève	0
Bilan des accords collectifs	
% de sujets négociés ayant abouti à un accord	100%
Part de collaborateurs couverts par une convention collective (%)	100%
% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés élus	100%

4.2 Dans les relations avec les clients

4.2.1. Confidentialité des données

Il s'agit du risque de défaillance dans la protection des données personnelles et dans le respect de la vie privée des parties prenantes, notamment des clients.

Dispositif d'évaluation du risque :

Une revue annuelle des risques et de la maturités des dispositifs de maîtrise des risques est réalisée annuellement avec les équipes métiers.

Afin d'identifier les risques liés à la conformité en matière de protection des données personnelles par domaine, l'équipe DPO se base sur 9 critères d'évaluation : la gouvernance, le registre, la pertinence des données, la durée, la sécurité/confidentialité, l'information/consentement, l'étude d'impact, le transfert et la violation de données à caractère personnel. Ces évaluations sont réalisées avec les métiers et à dire d'expert selon une méthodologie définie par le Groupe.

Malakoff Humanis a désigné un responsable DPO (Data Protection Officer). Depuis 2021, les process liés à l'activité DPO se déclinent auprès des entités affiliées du Groupe.

En septembre 2022, 40 relais DPO se répartissent dans chaque direction et entités du Groupe.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe a mis en place un dispositif pérenne de protection des données personnelles, constitué notamment :

- Un socle documentaire (politiques interne et externe de protection des données à caractère personnel, référentiels, registre des traitements, procédures opérationnelles ...) à disposition ;
- Des outils de pilotage (violation des données, demande d'exercices de droits sur les données personnelles, MyRGP, site intranet du Groupe) ;
- Un réseau de relais DPO au sein des métiers et des entités affiliées (permet de veiller à la conformité du RGPD au sein même des métiers, favorise les échanges, le partage des connaissances) ;
- Un dispositif de formations dédiées à la protection des données personnelles (e-learning, sensibilisations, formation relais DPO, ...) ;
- Une comitologie dédiée (Comité des relais DPO, suivi de la conformité par entité et par domaine d'activité, ...) ;
- Un plan de communication interne et externe (conférence, Université DPO ...) ;
- La certification DPO de l'AFNOR, 1^{er} organisme certificateur agréé par la CNIL.

Pour les clients :

- Un socle documentaire (politiques interne et externe de protection des données à caractère personnel, référentiels, registre des traitements, procédures opérationnelles ...) à disposition ;
- Des outils de pilotage (violation des données, demande d'exercices de droits sur les données personnelles, MyRGP, site intranet du Groupe) ;
- Un réseau de relais DPO au sein des métiers et des entités affiliées (permet de veiller à la conformité du RGPD au sein même des métiers, favorise les échanges, le partage des connaissances) ;
- Un dispositif de formations dédiées à la protection des données personnelles (e-learning, sensibilisations, formation relais DPO, ...) ;
- Une comitologie dédiée (Comité des relais DPO, suivi de la conformité par entité et par domaine d'activité, ...) ;
- Un plan de communication interne et externe (conférence, Université DPO ...) ;

- La certification DPO de l'AFNOR, 1^{er} organisme certificateur agréé par la CNIL.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis va continuer à améliorer le déploiement de sa filière au niveau Groupe et entités affiliées.

Indicateurs

	2022
Confidentialité des données	
Nombre de violation de données à caractères personnels	40
<i>dont notification à la CNIL</i>	12
Nombre demande d'accès aux données personnels	390
Nombre demande d'opposition aux données personnels	945
Nombre demande de rectifications aux données personnels	4 414
Nombre demande de suppression aux données personnels	84

4.2.2. Cybersécurité

Il s'agit du risque de manque de protection des systèmes critiques et des informations sensibles contre les attaques numériques.

Dispositif d'évaluation du risque :

Une revue annuelle des risques et de la maturité des dispositifs de maîtrise des risques de sécurité des Systèmes d'information est réalisée avec les équipes métiers.

Malakoff Humanis poursuit sa démarche de renforcement et d'amélioration permanente de ces dispositifs de détection et de prévention face à l'intensité croissante de la menace cyber.

Ces dispositifs sont en permanence réévalués et optimisés.

Ils servent en priorité de protection des infrastructures, des systèmes, des applications sensibles ainsi que la protection des données dans un contexte de transformation et d'hybridation progressive de nos environnements, de nos processus et de nos usages.

L'ensemble du dispositif de réponses au risque cyber est constitué à la fois de :

- Briques technologies (Centre Opérationnel de Sécurité, Dispositif de détection et de réponse à incident avancé sur les postes de travail et serveurs, protection de notre exposition sur internet, gestion des certificats, etc.),
- Gouvernance adaptée,
- Contrôles permanents et périodiques pour challenger et réajuster le dispositif,
- Dispositif opérationnel (filière : RSSI et Direction de la sécurité opérationnelle).

Le dispositif permet une évaluation cohérente avec une réelle capacité de couverture du risque cyber.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe sensibilise régulièrement ses collaborateurs aux enjeux de sécurité des systèmes d'information :

- Un socle documentaire (politiques, référentiels, ...) à disposition.
- Formation SSI par épisode BLAKE sous forme d'e-learning interne
- Sensibilisation/formation => en octobre mois de la cybersécurité (webinaire de sensibilisation), plan annuel pour tous les collaborateurs.
- Un « serious game » spécifique (Privacy), sous forme d'e-learning, complète les formations en présentiel.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis va continuer à améliorer le déploiement de sa filière au niveau Groupe et entités affiliées.

Indicateurs

2022

Cybersécurité	
Nombre de contrôles de sécurité informatique réalisés pendant l'année (contrôles permanents)	94
Nombre d'exercices de plan de continuité d'activité (SI et métiers)	2
Taux de disponibilité globale des systèmes d'information	99,90%
Taux de mise en œuvre des recommandations d'audit	84%
Taux de participation RGPD Cybersécurité	65%

4.2.3. Corruption et éthique des affaires

Cela correspond au risque que les collaborateurs connaissent peu les procédures de traitement des alertes, qui sont principalement présentées comme un canal de partage d'alertes liées à l'éthique et à la corruption :

- Méconnaissance de la part des collaborateurs des règles applicables en matière de déontologie / éthique des affaires ainsi que les procédures de traitement de signalement et les traitement des alertes ;
- Survenance de situation de conflit d'intérêts non identifiée/traitée.

Dispositif d'évaluation du risque :

La Direction Conformité mène chaque année une campagne de déclaration d'intérêt auprès de collaborateurs qualifiés d'exposés (par leur positionnement au sein de l'entreprise ou leur fonction) pour identifier ceux qui :

- Détiennent des parts ou pouvoirs de décision ou entretiennent des liens privilégiés dans/avec une entité qui est en relations d'affaires avec le Groupe ou est susceptible de l'être du fait de ses activités ;
- Détiennent un mandat de représentation au sein d'organisme(s) extérieur(s) au Groupe, en particulier dans des organismes chargés d'une mission de service public.

Mécanisme d'atténuation :

Le Groupe a défini des principes qui guident l'action de chacun et inspirent les choix dans le quotidien professionnel de chaque salarié.

Ces principes d'actions sont les suivants :

- Avoir une attitude intègre ;
- Respecter l'entreprise et ses salariés ;
- Servir au mieux l'intérêt des clients ;
- Utiliser les données de manière responsable ;
- Respecter les règles d'une concurrence dynamique et loyale ;
- Préserver l'environnement ;
- Se conformer aux lois, règlements et chartes internes.

Ces principes sont complétés par un Code de conduite anticorruption, qui est annexé au Règlement Intérieur et fait l'objet de mises à jour en cas de besoin. Ce code précise les règles en vigueur en matière de lutte contre la corruption et prévention des situations de conflits

d'intérêts et les comportements à adopter. Cet outil de détection et de prévention de la corruption été élaboré dans le cadre de l'entrée en vigueur, au 1^{er} juin 2017, de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite Loi SAPIN 2). Ce code regroupe des règles de conduite (conflits d'intérêts, relations avec les tiers, lobbying, cadeaux et invitations, etc.), un dispositif d'alerte et des sanctions.

La détection de situations de corruption ou de conflit d'intérêts peut s'opérer par le biais des contrôles en place en matière de détection d'opérations suspectes relatives aux délits de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Enfin, des dispositifs de sensibilisation et de formation destinés à développer la « culture » Conformité au sein du Groupe sont régulièrement mis en œuvre par la direction Conformité.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis poursuivra le déploiement d'actions visant à la prévention des situations de corruption et de conflits d'intérêts,

Indicateurs

	2022
Corruption et éthique des affaires	
Nombre total de cas de corruption avérés sur l'année	0
Nombre total de cas de corruption survenus chez Malakoff Humanis	0
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0
Nature des incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin sur l'année	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0

4.3 Dans les relations avec les sous-traitants et fournisseurs

Il s'agit du risque de nouer des relations commerciales en inadéquation avec les engagements du Groupe en matière d'éthique des affaires, de respect des droits humains et de préservation de l'environnement.

En 2023, la Direction des Achats a révisé sa politique d'achats responsables en collaboration avec les métiers impactés et la Direction RSE.

Ces travaux ont permis de définir les grands principes de la démarche d'achats responsables en cohérence avec les 4 enjeux RSE du Groupe :

- Enjeu social : valoriser l'engagement social des fournisseurs et préserver le tissu économique local ;
- Enjeu éthique : garantir et promouvoir des relations commerciales transparentes et éthiques ;
- Enjeu sociétal : contribuer à l'inclusion, notamment sur les grands engagements ;
- Enjeu environnemental : engager nos partenaires vers la réduction de leur empreinte environnementale.

Les indicateurs clés, les plans d'action par famille d'achat et les outils utilisés (questionnaire RSE, grille de notation...) ont également été revus dans le cadre de ces travaux.

Une définition des achats responsables propre au Groupe a été coconstruite « *un achat de bien ou de service nécessaire, auprès d'un fournisseur sélectionné sur la base de critères éthiques définis par le Groupe et limitant voire diminuant son impact environnemental et favorisant les bonnes pratiques sociales et sociétales* ».

Dispositif d'évaluation du risque :

La Direction des Achats a rencontré les métiers pour connaître leurs besoins, leurs moyens, leurs manières d'acheter et ils ont regardé les impacts sur les enjeux sociaux, sociétaux, éthiques et environnementaux auxquels sont confrontés leurs fournisseurs.

Ces ateliers ont permis d'établir un diagnostic, des recommandations d'achats et un plan d'action pour chacune des familles d'achats, adaptés aux enjeux RSE du Groupe. Les recommandations et les plans d'actions par famille d'achat sont revus et mis à jour annuellement en concertation avec les métiers, la Direction Achats et la Direction RSE. Ils permettent d'orienter les pratiques d'achats pour l'année à venir en lien avec les évolutions réglementaires, les ambitions du Groupe en matière de responsabilité sociétale et les innovations observées sur un marché.

Mécanisme d'atténuation :

Dans le cadre des appels d'offre, Malakoff Humanis a mis en place plusieurs dispositifs permettant de s'assurer de l'engagement des fournisseurs dans une démarche responsable :

- Une charte Achats, qui présente les engagements du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs et réciproquement est systématiquement fournie ;
- La grille de notation comprend des critères sociaux, environnementaux, éthiques ou sociétaux, en complément des critères de qualité et de coûts. Depuis cette année, ces critères dit « RSE » représentent 10% minimum de la note finale pour l'achat de prestations intellectuelles et 20% minimum pour tout autre achat. Ils permettent d'évaluer les performances sociales, sociétales, éthiques et environnementales d'une prestation ;
- Un questionnaire permettant d'évaluer la démarche RSE de nos fournisseurs est envoyé lors d'un appel d'offres ou en prévision de certaines revues fournisseurs.

Tous les modèles de contrats contiennent les clauses suivantes :

- Suivi et alerte en cas de dépendance économique du prestataire ;
- Respect des libertés et droits fondamentaux, des réglementations sociales et environnementales par le prestataire ;
- Respect des obligations de lutte contre la corruption ;
- Respect des prescriptions du Code du Travail relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Dans le cas de certaines missions spécifiques comme le recrutement, une clause spécifique est ajoutée pour le respect de la diversité et la non-discrimination.

Malakoff Humanis a mis en place une démarche de suivi de ses fournisseurs qui consiste à mesurer leurs performances, partager les écarts constatés et développer des plans d'amélioration si nécessaire. La procédure de suivi est obligatoire pour les fournisseurs critiques et à faire deux fois par an pour les prestations externalisées critiques. Pour les autres fournisseurs, la revue est à l'appréciation de l'acheteur. Les items abordés lors des revues fournisseurs sont les suivants :

- Actualités du fournisseur, de notre Groupe et vision du marché ;
- Activités en cours (dossiers, appels d'offres, chiffres clés...) ;
- Démarche RSE du fournisseur ;
- Revue des aspects réglementaires ;
- Qualité de la relation et avancement des plans d'action identifiés précédemment.

Les questionnaires RSE préalablement remplis permettront d'alimenter les échanges avec les prestataires lors des revues fournisseurs et donnent au Groupe des indications sur l'adéquation des fournisseurs avec ses enjeux RSE.

Dans le cadre de ses engagements sociétaux, le Groupe travaille régulièrement avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA).

Enfin, des sessions d'acculturation aux achats responsables sont régulièrement organisées pour s'assurer de la prise en main des enjeux de responsabilité :

- L'ensemble de la Direction Achats a été invitée à se former aux achats responsables en 2023 (1 à 2 jours de formation) ;
- Une sensibilisation au marché de l'inclusion et à la plateforme gouvernementale dédiée a été proposée à l'ensemble de la Direction Achats (2023) ;
- La Direction Achats intervient à la demande au sein des Directions métiers pour rappeler la démarche d'achats responsables du Groupe.

Feuille de route 2024 et suivants :

- Création d'un e-learning pour sensibiliser les métiers à l'achat responsable de prestations intellectuelles (2024) ;
- Signature de la charte RFAR et mise en place des recommandations associées (2024 et suivants) ;
- Elargissement des revues fournisseurs à l'ensemble des fournisseurs stratégiques (2024) ;
- Renforcement de la cartographie des risques achats (2024 et suivants) ;
- Revue et mise à jour des plans d'action par famille d'achats (2024 et suivants) ;
- Réalisation annuelle du bilan carbone du Groupe et mise à jour du plan de transition associé (2024 et suivants).

Indicateurs

	2022
Achats responsables	
Montant des achats auprès d'EA/ESAT/EI (commandes en €)	1 770 000
Nombre de contrats passés avec le secteur adapté / d'insertion	26
Délai moyen de paiement des fournisseurs (AMAP) (jours)	37
Part de factures reçues non réglées sur le nombre total de factures de l'exercice	2,00%
Nombre de fournisseurs actifs	2 751

4.4 Les risques d'atteinte à l'environnement

Malakoff Humanis a conscience des enjeux environnementaux et de sa responsabilité à mener des actions agissant sur de nombreux leviers pour éviter, réduire et compenser ses impacts négatifs sur l'environnement.

Les enjeux liés au changement climatique sont importants et le rôle des organismes d'assurance dans le financement de la transition vers une économie bas carbone doit être déterminant.

Devant l'urgence à agir, en cohérence avec ses valeurs et sa place dans l'économie sociale et solidaire, Malakoff Humanis développe à la fois une démarche de maîtrise et de réduction des impacts environnementaux liés à son fonctionnement interne ainsi qu'une démarche d'investissement responsable engagée et ambitieuse.

4.4.1. Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'entreprise responsable

Ce risque contribue directement et indirectement au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les effets dommageables sur la nature à travers les principales activités liées au fonctionnement interne du Groupe.

Les risques associés s'articulent autour de deux principaux risques liés aux activités de fonctionnement interne du Groupe :

- L'empreinte carbone liée aux activités de fonctionnement interne ;
- Les pollutions de l'environnement et les pressions sur les ressources naturelles.

L'empreinte carbone liée aux activités de fonctionnement interne du Groupe

Il s'agit du risque de contribution au changement climatique lié à une insuffisante maîtrise des principaux postes d'émissions de GES des activités internes (hors activités d'investissement) du Groupe.

Dispositif d'évaluation du risque :

En tant qu'entreprise responsable, Malakoff Humanis ambitionne de minimiser ce risque et s'est fixée dans sa feuille de route RSE un objectif de réduction de ses émissions de GES de 55% d'ici 2030 (par rapport à l'exercice de référence 2019).

Au-delà de la réalisation des audits énergétiques requis par la directive européenne relative à l'efficacité énergétique, pour ses activités « Transport » et « Bâtiments », le Groupe mesure son empreinte carbone à travers la réalisation d'un bilan carbone (scopes 1, 2 et 3) annuel selon la méthode de l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC).

Afin d'orienter ses efforts de réduction et de maîtrise de son empreinte carbone, un diagnostic écologique a été réalisé sur les 14 sites majeurs du patrimoine d'exploitation (ce qui représente 80% des surfaces du parc immobilier) en vue de définir un plan de transition énergétique et écologique (8 thématiques : carbone, énergie, déplacements, eau, déchets, santé environnement, biodiversité, vulnérabilité au changement climatique) et d'estimer une première trajectoire de décarbonation.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis a élaboré et mis en place un plan de sobriété énergétique, accompagné d'une première campagne d'écogestes auprès de ses collaborateurs.

Le Groupe poursuit une démarche d'amélioration de la performance énergétique axée sur deux actions principales :

- Consommer moins : optimisation de la consommation d'énergies, restitutions d'immeubles ; rénovation,
- Consommer mieux :
 - Planification de la sortie des énergies fossiles sur site à horizon 2030 sur les 14 sites majeurs ;
 - 100 % des consommations d'électricité et de gaz sont couvertes par des garanties d'origine (énergie verte) depuis fin 2022 ;
 - Étude en cours pour développer l'autoconsommation d'énergies renouvelables sur nos sites majeurs (installation de panneaux photovoltaïques, etc...).

Malakoff Humanis déploie progressivement des actions d'amélioration de la performance énergétique des équipements, des bâtiments (aménagement du bâtiment et des travaux) et du pilotage des installations techniques. Une dynamique de rationalisation et d'optimisation du parc immobilier d'exploitation est également engagée et en phase d'accélération. La mise en œuvre opérationnelle du « Dispositif éco-énergie tertiaire » (DEET) est initiée quant à elle depuis 2021 et ce, en vue d'atteindre les objectifs de réduction de 40 à 60 % de consommation d'énergie dans les délais réglementaires exigés.

Le Groupe poursuit également son engagement, au travers de différentes actions volontaristes, pour réduire l'impact environnemental lié aux déplacements de ses collaborateurs, tant pour les trajets professionnels que pour les trajets domicile-travail. L'opérationnalisation de la nouvelle Car Policy visant à transformer progressivement le parc automobile au bénéfice de véhicules à faibles émissions se poursuit et vise, d'ici fin 2025, à atteindre 50% de véhicules électriques et réduire de 50% les émissions de CO₂ associées. Par ailleurs, Malakoff Humanis accélère à la fois la modernisation des bornes de recharge de véhicule électrique déjà installées sur ses sites et leur déploiement (près de 30 nouvelles installations réalisées en 2023/2022)

En parallèle, une campagne d'écogestes a été initiée pour inciter les collaborateurs à contribuer à la diminution de la consommation d'énergie et à l'amélioration de la performance énergétique. Cette campagne se poursuivra de manière coordonnée avec le lancement du second plan de sobriété énergétique en décembre 2023.

En matière de numérique responsable :

En matière de numérique responsable, le Groupe limite son empreinte environnementale des équipements informatiques et déploie progressivement les actions de sa feuille de route Numérique Responsable portant sur la sobriété (réduction du suréquipement), l'allongement de la durée de vie des équipements, le réemploi et l'achats de matériels reconditionnés, la gestion de fin de vie des matériels obsolètes.

Les collaborateurs sont sensibilisés à prendre soin de leur matériel. Un travail est fait en collaboration avec les achats responsables pour choisir notamment des matériels performants du point de vue de leur consommation énergétique

Le taux d'équipement informatique des collaborateurs du Groupe est élevé (3,06 matériels/personne) en raison notamment de nombreux doubles écrans. Une étude est en cours pour identifier les métiers pour lesquels ce double écran est réellement nécessaire afin de réduire de 5 % par an ce taux d'équipement.

Par ailleurs, Malakoff Humanis a instauré l'extinction automatique des postes de travail après 22 heures et le week-end.

Les centres informatiques réduisent la consommation énergétique liée aux centres informatiques, et externalise les datacenters chez un prestataire avec un PUE de 1,3. Au sein des locaux

techniques distribués, Malakoff Humanis a réduit la température de consigne de la climatisation pour limiter la consommation de froid.

Malakoff Humanis industrialise progressivement la mise en place des contrôles de règles d'éco-conception sur les sites internet (calcul avec EcolIndex).

Feuille de route 2024 et suivants :

Plusieurs actions sont en cours de déploiement au sein de Malakoff Humanis :

- Ajustement et consolidation de la trajectoire de décarbonation du fonctionnement interne (post bilan carbone).
- Traduction en programmes d'actions et travaux du plan de transition énergétique et écologique sur les 14 sites majeurs du patrimoine d'exploitation ainsi que le démarrage des premières études détaillées en vue d'un déploiement des ENR sur certains sites (géothermie et photovoltaïque) ;
- Poursuite de la mise en œuvre et mesure d'impact de la nouvelle Car Policy et d'une manière générale la définition d'une politique globale de mobilités durables ;
- Renforcement de sa démarche d'intégration progressive de principes d'économie circulaire dans ses travaux de réaménagement des espaces de travail, dans ses achats de mobilier ou dans le cadre d'opérations de rénovation et/ou construction nouvelle ;
- Rationalisation du processus de tri et de traitement des déchets tout en déployant des actions visant à renforcer le taux de valorisation de ces derniers ;
- Lancement d'une étude de faisabilité pour l'extinction de serveurs hors production le soir et le weekend ;
- Poursuite du déploiement de la solution de monitoring de l'empreinte carbone du fonctionnement du groupe.

Indicateurs

	2022
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'entreprise responsable	
Consommations d'énergie	
Consommation d'énergie par ETP (kWh/ETP)	4 157
Part d'énergies renouvelables dans le mix énergétique	72%
Consommation totale d'énergie (kWh)	39 812 250
<i>dont consommation d'électricité (kWh)</i>	<i>27 897 589</i>
<i>dont consommation de gaz (kWh)</i>	<i>7 623 005</i>
<i>dont réseau de chaud (kWh)</i>	<i>3 214 760</i>
<i>dont réseau de froid (kWh)</i>	<i>1 010 866</i>
<i>dont fioul (kWh)</i>	<i>66 030</i>

Pollution de l'environnement et pression sur les ressources naturelles

Il s'agit du risque d'incidences négatives sur la santé des écosystèmes (pollution de l'air, de l'eau et des sols, etc.), leurs capacités de régénération (dégradation des milieux, etc.) et la biosphère de nos sites et leurs environnements proches.

Dispositif d'évaluation du risque :

Malakoff Humanis minimise son empreinte biodiversité, renforce la gestion écologique des espaces verts et favorise le développement de la biodiversité sur les principaux sites.

Compte tenu de son activité Malakoff Humanis émet peu d'autres GES que le CO₂, les éventuelles pollutions liées aux activités sur site (principales sources potentielles : fluides frigorigènes, hydrocarbures, produits d'entretien, produits phytosanitaires, déchets dont les déchets dangereux comme les déchets d'activités de soins à risques infectieux -DASRI- et les déchets d'équipements électriques et électroniques -D3E) peuvent être considérées comme

très peu polluantes et les dispositifs de prévention (maintenance, etc.) et le tri sélectif en place en minimisent les risques.

En matière de gestion des ressources, une démarche d'harmonisation et de renforcement du dispositif de monitoring et de consolidation des données (notamment des volumes consommés) se poursuit afin de mieux piloter les ressources consommées et ce, sur différentes thématiques comme la consommation d'énergies, la consommation d'eau, la consommation de papier, la collecte et le recyclage des déchets.

En complément de la mise à jour annuelle des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dont la trame a été harmonisée et revue en 2023, Malakoff Humanis a également lancé le projet FRESH (cf. paragraphe 4.1.3) avec un site cible en 2023 et une montée en puissance progressive sur les plus grands sites du groupe d'ici fin 2025. Ce projet de démarche volontaire d'amélioration continue en matière de gestion des risques Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) permettra l'attribution d'une notation pour chaque site évalué et couvrant les thématiques principales comme la qualité de l'air et de l'eau, l'amiante, la pollution des sols et de l'air, la légionellose, les radiations électromagnétiques, les installations classées, les installations techniques et de sécurité, les systèmes d'alarme et d'extinction incendie.

Mécanisme d'atténuation :

En matière de gestion de l'eau, le Groupe a réalisé un état des lieux sur les 14 sites majeurs de son patrimoine d'exploitation qui vont permettre de définir des plans d'actions visant à orienter ses efforts de réduction et de maîtriser son empreinte en Eau. Malakoff Humanis ambitionne d'harmoniser de manière progressive ces initiatives et de renforcer les ambitions et les moyens consacrés à la maîtrise et la minimisation de son empreinte Eau (augmentation du nombre de sites équipés intégralement de dispositifs hydro-économiques, déploiement et renforcement du pilotage de la détection des fuites sur le patrimoine d'exploitation).

En ce qui concerne le papier, Malakoff Humanis poursuit ses actions afin d'en réduire la consommation et dynamiser de digitalisation de ses contrats et supports à destination de ses clients. Malakoff Humanis est également vigilant quant à l'approvisionnement responsable des papiers utilisés et privilégie l'achat de papiers/enveloppes certifiés PEFC/FSC/NF Environnement et écolabellisés qui garantissent un impact moindre sur l'environnement et la santé.

En matière d'économie circulaire et de gestion des déchets, le Groupe met en œuvre la généralisation du tri sélectif en vue de leur réduction et de leur recyclage, sur la majorité des sites. Malakoff Humanis poursuit également l'intégration progressive de principes d'économie circulaire dans ses travaux de réaménagement des espaces de travail ou dans le cadre d'opérations de rénovation et/ou de construction nouvelle. Ainsi, la récupération du mobilier de bureau et des matériaux est privilégiée et optimisée pour qu'ils soient réemployés ou recyclés par le biais de partenariat avec des acteurs de l'ESS comme l'entreprise d'insertion Tricycle.

Afin de limiter les achats de fournitures de bureau neuves, des ressourceries sont mises en place sur 9 sites majeurs du groupe, afin que chaque collaborateur puisse déposer son matériel inutilisé ou en récupérer.

Dans le cadre de sa démarche de suppression progressive du plastique à usage unique, Malakoff Humanis a mis en place des solutions alternatives éco-conçues comme les fontaines à eau reliées au réseau d'eau, la suppression des gobelets en plastique, la distribution de gourdes éco-conçues et de mugs, la promotion de l'utilisation de contenants réutilisables aux distributeurs automatiques de boissons.

Enfin, dans le cadre d'opérations de construction, de réhabilitation ou de rénovation de ses sites d'exploitation, Malakoff Humanis s'efforce d'en minimiser le risque de nuisance et notamment des pollutions sonores par leur réalisation en milieu protégé.

En matière de numérique responsable :

Malakoff Humanis a différents leviers pour se déployer et se renforcer progressivement :

- La sobriété des matériels (réduction du suréquipement) ;
- L'allongement de la durée de vie des équipements (choix de matériels informatiques performants du point de vue de leur réparabilité et de leur recyclabilité) ;
- La mise en place en 2023 d'une cellule de réparation des smartphones... ;
- Le réemploi et l'achat croissant de matériels reconditionnés (écrans, copieurs, PC portables, smartphones) ;
- La gestion de fin de vie responsable des matériels obsolètes et consommables d'impression.

En ce sens, le Groupe s'engage à donner une seconde vie à un maximum d'équipements via des entreprises ou des associations de l'économie sociale et solidaire. Ils sont reconditionnés et revendus sur le marché secondaire, ou détruits selon les normes D3E, un certificat attestant de leur destruction selon un processus éco-responsable.

En 2023, 84 % du nouveau matériel informatique était reconditionné.

En 2023, 80 % de nos espaces verts font l'objet d'une gestion écologique et différenciée permettant de limiter leur impact sur l'environnement et la santé des collègues, notamment à travers la proscription des produits phytosanitaires ou la mise en place de l'éco pâturage sur 23 000 m² d'espaces verts.

Face au déclin des insectes pollinisateurs, le Groupe œuvre à son niveau par l'entretien de 34 ruches sur les toits en 2023 de 5 sites différents. Ces ruchers ont été implantés dans le respect de pratiques visant à éviter tout impact négatif (espèces locales, implantation par des apiculteurs locaux, développement maîtrisé du nombre de ruches...). La production annuelle de miel est redistribuée aux collègues par roulement ou à nos clients.

En parallèle, la mise en place d'hôtels à insectes (pour abeilles sauvages et insectes pollinisateurs diversifiés) est également privilégiée, afin de maintenir une biodiversité et une pollinisation d'une plus grande variété d'espèces végétales. À ce jour, 4 installations ont été réalisées sur sites.

Feuille de route 2024 et suivant :

Malakoff Humanis va poursuivre la promotion des écogestes et poursuivra son programme d'amélioration continue :

- Lancer le 2^{ème} plan de sobriété énergétique 2023-2024 ;
- Elargir le diagnostic des équipements hydro-économes en place à d'autres sites du patrimoine d'exploitation du groupe, finaliser la définition des plans d'actions visant à orienter les efforts de réduction et de maîtrise de l'empreinte Eau et les mettre en œuvre ;
- Définir une politique formalisée de gestion des déchets et réalisation d'un état des lieux notamment en matière de traçabilité de tous nos déchets dangereux et non dangereux, d'exploitation ou de chantiers, avec la mise à jour des contrats de nos prestataires pour les impliquer dans cette démarche ;
- Rationaliser le processus de tri sélectif et de traitement des déchets du Groupe tout en déployant des actions visant à renforcer le taux de valorisation de ces derniers ;
- Poursuivre le renforcement de la démarche d'intégration progressive de principes d'économie circulaire dans les travaux de réaménagement des espaces de travail, dans les achats de mobilier ou dans le cadre d'opérations de rénovation et/ou construction nouvelle ;
- Opérationnaliser le projet FRESH.

Indicateurs

	2022
Pollutions de l'environnement et pressions sur les ressources naturelles liés aux activités de fonctionnement interne	158
Déchets et économie circulaire	
Quantité de déchets générés par ETP (kg)	158
Quantité de déchets collectés (tonnes)	1 513
<i>dont papier / carton (tonnes)</i>	547
<i>dont plastiques (tonnes)</i>	3
<i>dont verre (tonnes)</i>	3
<i>dont métal (tonnes)</i>	27
<i>dont DIB (Déchets Industriels Banals) (tonnes)</i>	338
<i>dont déchets végétaux (tonnes)</i>	113
<i>dont déchets d'éléments d'ameublement (tonnes)</i>	298
<i>dont déchets de boisson (tonnes)</i>	3
<i>dont déchets alimentaires (tonnes)</i>	127
<i>dont DEEE (avec cartouche & piles) (tonnes)</i>	54
<i>dont DASRI (tonnes)</i>	0,1
Ressources	
Consommation d'eau annuelle (m3)	51 290
Consommation d'eau annuelle par ETP (m3/ETP)	7
Consommation de ramettes de papier de bureau hors impressions externalisées (tonnes)	163
Consommation de ramettes de papier par ETP (kg/ETP)	17
Part de ramettes de papier de bureau certifié PEFC/FSC hors impressions externalisées	100%
Matériel informatique	
Part des matériels informatiques achetés reconditionnés	84%
Taux d'équipement par salarié	3,06
BIODIVERSITÉ	
Part des espaces verts en gestion écologique	80%
Nombre de ruches	29

4.4.2. Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'investisseur responsable

Ce risque contribue indirectement au changement climatique et à la dégradation de l'environnement par les émissions de gaz à effet de serre et les effets dommageables sur la nature relatifs aux activités d'investissements du Groupe

Dispositif d'évaluation du risque :

La formalisation de la politique d'investissement durable du Groupe s'est achevée en 2022 mais, dès 2021, le cadre stratégique a été défini avec un objectif majeur de réduire de 50 % l'empreinte carbone (exprimée dans les portefeuilles du Groupe entre 2019 et 2030).

Malakoff Humanis est engagé dans une démarche d'intégration des risques climatiques qui s'intensifient progressivement avec une évaluation de la sensibilité de ses portefeuilles d'investissement aux risques physiques et de transition, la mesure de leur performance climatique ainsi que celle de leurs principales pressions et impacts sur la biodiversité.

Le Groupe a également finalisée le déploiement de sa gouvernance des risques climatiques et de leur suivi avec la mise en œuvre de comités ISR associant les contributeurs internes (Direction RSE notamment) sur les évolutions stratégiques de sa politique d'investissement responsable.

Malakoff Humanis publie annuellement sur son site internet le Rapport Article 29 de la Loi Energie Climat, document de référence en matière de stratégie, d'intégration opérationnelle des critères de durabilité dans la gestion des actifs financiers et de transition des portefeuilles financiers vers les actifs durables.

L'évaluation de la sensibilité aux risques climatiques physiques et de transition a été réalisée en 2023 sur le portefeuille des actifs côtés du Groupe.

Les risques physiques ont été évalués en utilisant la note CRIS¹ (« Carbon Risk Impact Screening ») de Carbon4 Finance : basée sur les segmentations géographiques et sectorielles des investissements, elle permet d'analyser la vulnérabilité physique du portefeuille face aux aléas liés au changements climatiques (*pour plus d'information, se reporter sur le rapport ESG-climat MH- Article 29 de la loi Energie Climat- chapitre 8.2.*)

Les risques de transition sont également détaillés dans le rapport ESG du Groupe (*climat MH_Article 29 de la loi Energie Climat -chapitre 6.1.3*).

L'évaluation de l'exposition aux risques physiques et de transition, des investissements immobiliers de Malakoff Humanis, a été réalisée en 2023 sur les deux principaux fonds représentant 97% des encours immobiliers.

Ces risques sont évalués en utilisant la « Climate Value-at-Risk »², développée par MSCI (*se reporter au chapitre 8.3 du rapport ESG-climat MH_Article 29 de la loi Energie Climat*). Ce modèle permet d'envisager les tendances d'évolution d'ici 2100 des événements extrêmes (canicules, froids extrêmes, inondations costales ou fluviales, tempêtes...) et leurs incidences (dommages) sur les bâtiments.

Les risques de transition liés aux évolutions réglementaires et politiques sont estimés en fonction de l'intensité carbone de ces bâtiments : la modélisation d'un prix futur du CO2 permet de calculer un coût potentiel déduit de leur valorisation financière.

¹ L'analyse a été réalisée sur un périmètre consolidé de 26,5 Mds d'euros d'encours (actifs cotés) et a permis de couvrir 96,57.5% de ce périmètre selon la méthodologie de Carbon4 Finance.

² Qui s'appuie sur la base de données de localisation des actifs de MSCI, qui comprend plusieurs centaines de milliers d'actifs géoréférencés.

Au-delà de ces analyses des risques, plusieurs mesures d'impact pertinentes sont identifiées :

- Le bilan carbone sur les actifs cotés (risques de transition) et la température moyenne afin d'évaluer la trajectoire d'alignement par rapport à l'Accord de Paris ;
- L'intensité carbone (exprimée en tonnes de CO₂ par million d'euros investi) des actifs cotés ;
- La part brune des actifs cotés (classification basée sur la Taxonomie).
- L'évaluation globale des pressions exercées par les entreprises financées sur la biodiversité (empreinte biodiversité) est réalisée grâce au Score Global de Biodiversité³ (GBS = Global Biodiversity Score) sur tous les actifs cotés.

Pour plus d'information, se reporter sur le rapport ESG-climat MH- Article 29 de la loi Energie Climat- chapitre 7.

D'autres mesures des risques liés à la biodiversité ont été réalisées comme la quantification des impacts sur la biodiversité et des dépendances à la biodiversité associés à chaque secteur investi. Cette double matérialité au niveau sectoriel a été mesurée en utilisant l'outil ENCORE⁴ (« Exploring Natural Capital Opportunities Risks and Exposure ») développé par « Finance Initiative » de l'UNEP et l'ONG Global Canopy.

Mécanisme d'atténuation :

Malakoff Humanis a renforcé sa politique d'investissement responsable en cohérence avec ses valeurs et ses engagements en activant 3 leviers principaux :

- La stratégie de décarbonation de ses investissements ;
- Une politique d'exclusions qui porte sur des pratiques incompatibles normatives et sectorielles qui s'applique à tous les encours et qui porte sur la désactivité ou pratiques incompatibles avec le défi d'une transition sociale, énergétique et écologique. Des engagements de désinvestissement ont ainsi été pris par Malakoff Humanis. Début 2023, le groupe a validé une politique de sortie définitive et complète du charbon (engagement effectif sur tous les fonds dédiés des critères d'exclusion d'ici fin 2023, puis sur tous les encours d'ici fin 2024) et des critères de sélectivité dans les énergies fossiles non conventionnelles (une sortie définitive programmée d'ici 2030) ;
- La contribution à l'investissement à impact positif, direct et matériel (augmentation des investissements dans des activités dont la valeur ajoutée sociale ou environnementale est clairement identifiée et mesurée).

Afin de faire converger par le haut l'approche ESG à l'ensemble des actifs en portefeuille, tous les mandataires de gestion appliqueront prochainement la politique d'investissement responsable du Groupe.

Dans une démarche d'amélioration continue, Malakoff Humanis travaille sur :

- Le renforcement d'une expertise ISR en interne avec la nomination d'une responsable de l'investissement responsable en charge de superviser la déclinaison opérationnelle de la politique d'investissement responsable du Groupe fin 2022 et le recrutement d'une analyste dédiée à ces sujets en 2023 ;
- Le déploiement de l'évaluation ESG pour les nouveaux investissements :
 - actifs cotés : score ESG fourni par MSCI ;
 - due diligence ESG pour tous les dossiers présentés en comité Private Equity ;
 - La mise en place d'une politique d'engagement actionnarial plus active sur 3 volets : diversité, cohésion sociale et transition environnementale (en cours de rédaction).

³ L'analyse a été réalisée sur un périmètre consolidé de 26,5 Mds d'euros d'encours (actifs cotés) et a permis de couvrir 75.15% de ce périmètre selon cette méthodologie.

⁴ L'outil se base sur les classifications existantes des services écosystémiques et des secteurs économiques, afin d'évaluer les dépendances de chaque activité à ces services issus de la nature et leurs impacts sur les ressources naturelles. Un périmètre de 9,6 Mds d'euros d'actifs cotés est couvert par cette méthodologie.

Sur l'année 2023, des actions de formation et de sensibilisation ont été organisées :

- au sein des directions Finances et RSE ;
- au Comité Exécutif sur les enjeux de la durabilité et complété avec la Fresque du Climat.

Feuille de route 2024 et suivants :

Malakoff Humanis envisage de poursuivre :

- Le déploiement de sa politique d'investissement responsable par l'extension du périmètre de couverture de cette politique à davantage de gérants et de fonds, l'extension de la couverture ESG et de la labélisation ISR des actifs ;
- Le suivi du taux de labellisation des fonds cotés et immobiliers ainsi que sa démarche de sensibilisation et de dialogue avec les gérants qui se renforcera à la suite de l'évolution du référentiel du label ISR français ;
- La publication des données carbone sur un périmètre d'investissement plus large grâce à des moyens supplémentaires sur la collecte de données pour les actifs immobiliers et non cotés ;
- L'approfondissement de ses études afin d'apporter une granularité plus importante sur la trajectoire de décarbonation envisagée, intégrant une déclinaison par classe d'actifs et par année ;
- L'opérationnalisation de son engagement de sortie définitive et complète du charbon sur tous les fonds dédiés d'ici fin 2023 puis sur tous les encours d'ici fin 2024 via une sensibilisation des gérants ou une sortie de certains fonds. Cela concerne les entreprises dont une partie du chiffre d'affaires est réalisée dans la production de charbon ;
- La définition d'une stratégie biodiversité dans la continuité de la mesure de l'empreinte biodiversité des investissements ;
- L'extension des analyses transversales sur le climat et la biodiversité aux investissements immobiliers et au Private Equity.

Indicateurs

	2022
Changement climatique et dégradation de l'environnement en tant qu'investisseur responsable	
Climat ⁵	
Intensité carbone du portefeuille d'actifs du groupe sur les scopes 1/2/3 (teq.CO2/M€ investi)	134
Température du portefeuille d'actifs du groupe (°C)	2,3
Investissements socialement responsables	
Part des actifs labellisés ISR ⁶ (% des encours)	51%
Part des actifs investis dans des fonds classifiés Article 8 / Article 9 ⁷ (% des encours)	80%
Contribution à la transition énergétique et écologique	
Part verte de notre portefeuille d'actifs ⁸ (% des encours)	6,30%
Part des actifs investis dans le charbon (% des encours)	0,20%
Biodiversité	
Empreinte biodiversité statique ⁹ (MSA.km2/M€)	225

⁵ Analyse effectuée sur 26,5Mds d'euros d'encours (actifs cotés)

⁶ Analyse effectuée sur les encours cotés et immobiliers

⁷ Analyse effectuée sur 40,3Mds d'euros d'encours

⁸ Analyse effectuée sur 26,5Mds d'euros d'encours (actifs cotés)

⁹ Analyse effectuée sur 26,5Mds d'euros d'encours (actifs cotés)

