

**Déclaration de Performance Extra-Financière 2023  
de Groupama Gan Vie**



## Contenu

1.	Note méthodologique	3
2.	Description du modèle d'affaires	4
3.	Identification des risques principaux	8
3.1	Méthodologie	8
3.2	Enjeux stratégiques RSE identifiés	9
3.2	Maîtriser les risques identifiés dans le domaine social	12
3.3	Maîtriser les risques identifiés dans le domaine sociétal	40
3.4	Maîtriser les risques liés aux conséquences du changement climatique identifiés dans le domaine environnemental	51
4	Tableau récapitulatif des risques et des indicateurs clés de performance	57
5	Annexe 1 : Taxonomie	57

## 1. Note méthodologique

**Groupama Assurances Mutuelles n'est pas soumise** à la réglementation de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), du fait qu'elle est une société d'assurance mutuelle (SAM).

**Groupama Assurances Mutuelles effectue un exercice volontaire** de publication de données extra-financières consolidées/combinées, et intègre donc les données de Groupama Gan Vie (GGVie) dans sa consolidation.

**Un exercice volontaire de publication n'exempte pas les filiales soumises à une obligation réglementaire.**

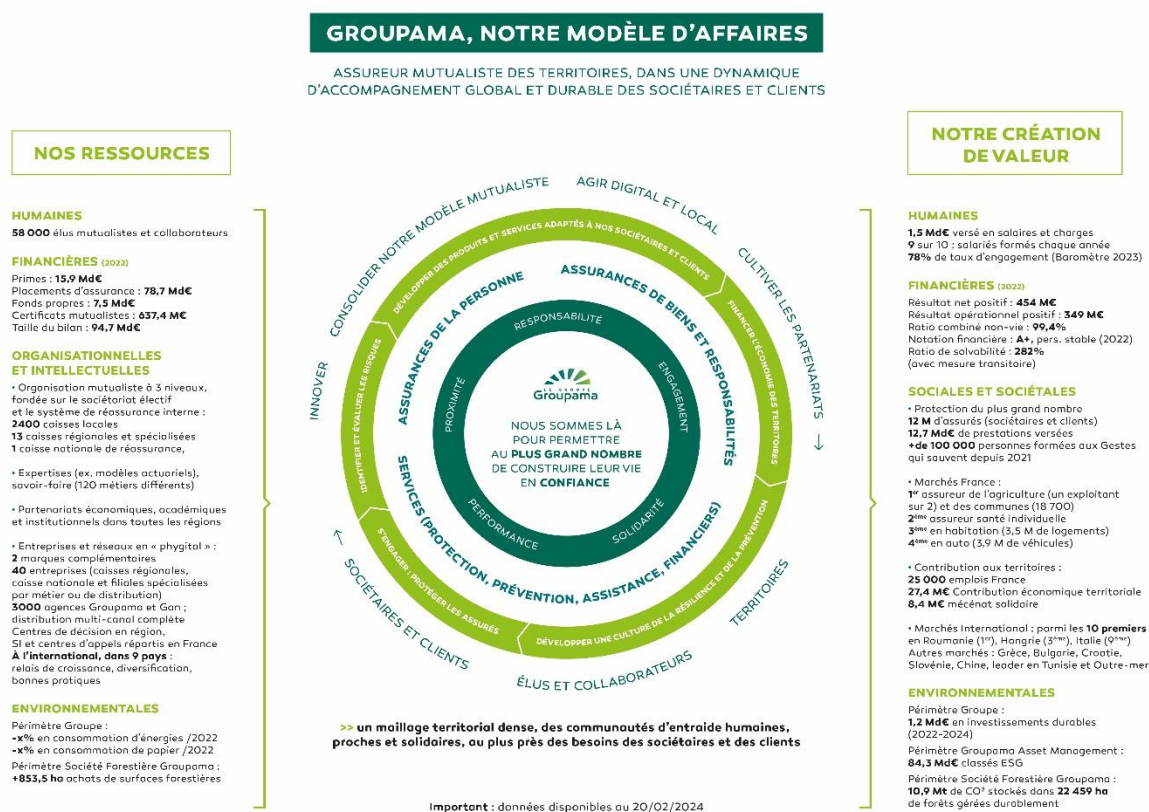
**Groupama Gan Vie dépasse les seuils** de la réglementation de la DPEF. Groupama Gan Vie doit donc produire, communiquer une DPEF et la faire vérifier par un organisme tiers indépendant, pour respecter la stricte application de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce et ses décrets d'application.

## 2. Description du modèle d'affaires

Groupama Gan Vie est la filiale assurance vie du Groupe Groupama opérant en France, en assurance directe et en réassurance acceptée sur les branches pour lesquelles elle est détentrice des agréments<sup>1</sup>. Elle est détenue à hauteur de 97,48% par Groupama Holding Filiales et Participations et 2,52% par Gan Assurances.

En tant que filiale du Groupe Groupama, notre société s'inscrit pleinement dans les valeurs et la raison d'être décrites dans le modèle d'affaires présenté dans la DPEF volontaire du Groupe<sup>2</sup>.

Schéma illustrant le modèle d'affaires du Groupe :



<sup>1</sup> Branches 1, 2, 20, 22, 24, 25 et 26, soit accidents, maladie, capitalisation, assurances individuelles et groupes ouverts (temporaires, épargne PU, mixtes PP), assurances collectives (temporaires, épargne et retraite), gestion de fonds collectifs, contrats en unités de compte, contrats associatifs, contrats PERP et PERE.

<sup>2</sup> Cf. rapport de gestion de Groupama Assurances Mutuelles et le document d'enregistrement universel.

Nos ressources :

En 2023, Groupama Gan Vie a généré un chiffre d'affaires de 4 830 Meuros.

Les placements de la société sont gérés pour partie par la filiale de gestion d'actifs du Groupe, Groupama Asset Management, dont l'engagement dans la promotion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) date du début des années 2000.

Plus de 83% de l'activité du groupe est réalisée en France<sup>3</sup> ; sur le total du chiffre d'affaires en 2022, l'assurance de personnes représente 48,7%, l'assurance des biens et responsabilités 50%, les activités financières 1,3%. L'effectif du groupe est de 31.000 salariés<sup>4</sup> dont 80% travaillent en France

Groupama Gan Vie se compose de 2092 collaborateurs, répartis géographiquement sur 5 sites principaux : Nanterre (1168 collaborateurs), Bordeaux (589 collaborateurs), Lille (120 collaborateurs), Poitiers (80 collaborateurs) et Angers (83 collaborateurs). Le rôle de ces collaborateurs est de participer à la création de nouvelles offres innovantes et à la gestion de l'ensemble des contrats souscrits par nos clients, en respect des engagements contractuels et du cadre réglementaire français et européen.

D'un point de vue organisationnel, la société se structure autour de 4 directions, dont 2 directions métiers (i.e. Direction Individuelles et Direction Collectives) et 2 directions transverses. Chaque direction métier est en charge notamment de la conception de l'offre produit, du pilotage de l'activité et des équilibres techniques mais également de la gestion des contrats et de la relation clients ; en outre, chacune héberge des équipes informatiques dédiées, chargées de développer et de maintenir les outils d'aide à la vente ainsi que les outils de gestion.

Groupama Gan Vie ne dispose pas d'effectifs commerciaux en direct mais elle s'appuie sur 5 réseaux de distribution, dont 4 sont des entités juridiques appartenant au Groupe et 1 réseau externe :

- Caisses Régionales Groupama : 11 entités, dont 9 situées en métropole et 2 outre-mer
- Gan Assurances, via son réseau de 824 agents généraux
- Gan Patrimoine, via son réseau de 413 mandataires indépendants
- Gan Prévoyance, via son réseau de 549 salariés<sup>5</sup>
- Réseau de courtiers indépendants via la marque Gan Eurocourtage.

---

<sup>3</sup> Outre la France, Groupama est présent en Italie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie, Bulgarie, Grèce, Tunisie (participation de 35% dans un groupe), Chine (sous forme de *JointVenture*) et depuis 2020 en Croatie.

<sup>4</sup> Soit en ajoutant à l'effectif du périmètre combiné stricto sensu les effectifs des sociétés CIGAC, Cofintex 6, SDGAC, Centres Centaure, CapsAuto, SPSE, SPARA, Chine.

<sup>5</sup> Nombre de conseillers en prévoyance inscrits.

Nos métiers/nos offres :

Groupama Gan Vie est une société anonyme, proposant une offre complète en assurance de personnes (santé, prévoyance, vie, épargne et retraite). Nos garanties sont proposées à des prix compétitifs et notre gestion des sinistres est respectueuse de nos engagements pris auprès de nos clients.

Notre création de valeurs :

En 2023, Groupama Gan Vie a enregistré un montant de primes de 4.829,8 M€. La stabilité de la collecte entre 2022 et 2023 résulte d'une diminution des individuelles et d'une augmentation des collectives.

Groupama Gan Vie est une société rentable avec, à fin 2023, un résultat net social positif de 156 Meuros (résultat technique de 142,2 Meuros et non technique de 13,7 Meuros). Le bilan est de 67,2 Mrds d'euros (dont 66,6 Mrds d'euros de placements).

Groupama Gan Vie compte près de 3 millions de clients assurés.

La société marque son engagement environnemental : en 2022, l'encours d'investissement responsable de Groupama Gan Vie représente 42,0 Mrds€ d'actifs gérés selon des critères ESG<sup>6</sup>.

Groupama Gan Vie s'engage également vis-à-vis de ses collaborateurs en les formant tout au long de leur carrière : en 2023, 97% des collaborateurs ont été formés.

Principales réalisations :

GGVie a réalisé en 2023 un certain nombre de projets de recherche et développement, notamment sur les sujets suivants :

- **Modernisation des outils d'aide à la vente** : poursuite des chantiers de modernisations techniques, fonctionnelles et métiers des principaux outils d'aide à la vente, de gestion et de relation clients existant. Après « iPat » et « iPrev », l'outil « iVie » pour les Caisses régionales et en cours et sera livré sur 2024.
- **Programme d'open innovation Volt'Terre avec le Groupe** : finalisation en 2023 de deux co-construction GGVie avec deux startups (un programme de préparation retraite et création d'un fonds orienté « humain » dans une offre retraite individuelle 100% digitale) ; sourcing de deux nouvelles startups pour co-constructions en 2024.
- **Poursuite développements « No Code Low Code »** : sous « Power Apps » qui est la solution « No Code Low Code » de Microsoft Power Platform, livraison de nouvelles applications (en interne GGVie et pour le réseau spécialisé Gan Prévoyance)

---

<sup>6</sup> Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

- **Ouverture d'une souscription « Azure »** : ouverture d'une souscription GG Vie dans Microsoft Azure et livraison d'un 1er cas d'usage (en lien avec l'IA Factory de G2S) : « ERICA », qui est un chatbot de type « Large Modèle de Langage » et répondant aux questions des gestionnaires en Retraite Collective ; mise en place d'un backlog de prochains cas d'usage.
- **ERICA** : un compagnon Teams basé sur l'IA de ChatGPT qui permet d'accompagner nos gestionnaires de Retraite Collective, en se basant sur nos bases de connaissances (process, produits...) - (mise en place sur le premier trimestre 20224)
- **Tchat sur marente.fr** : un espace de conversation avec nos gestionnaires, pour accompagner nos rentiers en leur répondant en direct sur leur espace Clients.

#### Éléments de stratégie et perspectives :

En 2023, l'augmentation des taux d'intérêt et de l'inflation renforce la pertinence des objectifs d'élargissement de la gamme de produits, d'évolution de la gestion d'actifs et de l'accompagnement accentué des forces de vente. Dans ce contexte, les offres packagées et adaptées au profil du client, dans le cadre d'allocations préconisées ou de la gestion déléguée, ainsi que l'approche commerciale digitalisée, sont tout à fait alignées avec les objectifs stratégiques de Groupama Gan Vie.

Les Unités de Comptes (UC) restent soumises à une pression réglementaire importante (transparence accrue mettant une pression à la baisse sur les niveaux de rétrocessions) et à l'incertitude de l'évolution des marchés financiers.

La croissance du portefeuille de retraite reste un élément stratégique important, la retraite constituant un métier à fort enjeu sociétal et à fort potentiel de développement et de rentabilité. Le succès rencontré par le Plan Épargne Retraite Individuel depuis son lancement fin 2019 en est l'illustration : il s'agit d'entretenir la dynamique notamment au travers du développement de la gamme de services et la conquête des clients professionnels et agricoles, afin de devenir un référent sur la Retraite.

La collecte en Epargne est orientée positivement avec un taux servi concurrentiel venant renforcer l'attractivité des produits GG Vie et un bonus en gestion déléguée qui permet à GG Vie d'être parmi les acteurs les mieux positionnés.

### 3. Identification des risques principaux

L'ensemble des risques identifiés est recensé dans un tableau récapitulatif en page 60 de ce document.

#### 3.1 Méthodologie

La liste des risques et leur cotation de l'exercice 2023 a été revue au regard du contexte et de la situation conjoncturelle et s'appuie sur les mêmes éléments que ceux de 2022.

Pour rappel, l'identification des risques s'était appuyée sur les réflexions d'un groupe de travail ad hoc composé de collaborateurs de la Direction Générale, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Risques et Conformité de Groupama Gan Vie.

En particulier, il avait été élaboré une méthodologie classique d'inventaire des situations susceptibles de représenter un risque dans l'exercice des activités conduites par la société, selon 4 catégories requises par la réglementation en lien avec l'établissement de la présente déclaration : économique, environnementale, sociale et sociétale.

Dans ce cadre, la constitution d'un tableau avait permis de passer en revue 52 sujets, en évaluant pour chacun, son caractère applicable au cas d'espèces de Groupama Gan Vie, la description du risque et les conséquences de celui-ci, le dispositif déployé au sein de la société ainsi que l'évaluation du risque brut, en termes de sévérité (impact et probabilité). Fin 2023, le groupe de travail ad hoc s'est réuni une nouvelle fois : des modifications ont été réalisées, notamment au niveau de la cotation de l'impact de risques.

Les échelles d'impact et de probabilité comportent respectivement 4 et 3 niveaux. La criticité de chaque risque a été déterminée par le produit des deux.

Les sujets applicables au cas d'espèces de Groupama Gan Vie (41 parmi 52) et prenant en compte la réglementation, son modèle d'affaires et ses relations d'affaires ont ainsi été classés par niveau décroissant de criticité, pour ne retenir que ceux présentant une criticité strictement supérieure à 6 : Cette méthodologie a permis d'établir une liste de 11 sujets répartis en 6 axes (gestion des talents, qualité, sociétal, climat, diversité et conformité).



Cette liste se présente comme suivant :

N°	Sujet des risques	Impact	Probabilité	Criticité	Axe
1	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	4,00	3,00	12,00	Gestion des talents
2	La qualité et la satisfaction client	4,00	3,00	12,00	Qualité
3	L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement régional	4,00	3,00	12,00	Sociétal
4	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	4,00	3,00	12,00	Qualité
5	Les embauches	4,00	2,00	8,00	Gestion des talents
6	L'adaptation aux conséquences du changement climatique - 1	4,00	2,00	8,00	Climat
7	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement - 2	4,00	2,00	8,00	Climat
8	L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	4,00	2,00	8,00	Diversité
9	Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale	4,00	2,00	8,00	Conformité
10	La politique de lutte contre les discriminations	4,00	2,00	8,00	Diversité
11	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	4,00	2,00	8,00	Diversité

Les parties suivantes détaillent pour chacun des domaines les risques associés, les politiques ou moyens déployés pour les gérer et les indicateurs clés de performance.

*Nota bene* : comme exigé par la loi L.225-102-1, les thématiques de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal ainsi que l'alimentation responsable, équitable et durable et les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves, ont été intégrées à la démarche d'évaluation des risques RSE. Elles n'ont pas été retenues parmi les risques principaux RSE du Groupe à la suite de la cotation des risques.

### 3.2 Enjeux stratégiques RSE identifiés

Au niveau du Groupa Groupama : Les actions RSE sont réalisées dans le cadre de la stratégie RSE Groupe, qui s'appuie sur 3 axes et 2 socles, explicités ci-dessous, dans lesquels sont insérées les exigences règlementaires, et auxquels a été ajoutée en 2023 une gouvernance de la durabilité :

- **Axe 1 Client** : Une relation client humaine, proactive et responsable : dans les enjeux/risques sociétaux (qualité du conseil et du service/satisfaction client, modalités d'interaction avec les sociétaires et clients) ;
- **Axe 2 Transitions** : Des solutions de protection répondant à l'évolution de l'environnement et des modes de vie : dans les enjeux/risques sociétaux (prise en compte des besoins de protection et des risques de nos sociétaires et clients, prévention) et dans les risques environnementaux (adaptation ou atténuation par rapport au changement climatique) ;

- Axe 3 Local : Une contribution active au développement durable de la vie locale : dans les engagements sociétaux en faveur du développement durable (acteur des territoires, dans les dimensions économiques et sociétales) ;
- Socle 1 : Investissements : Une politique d'épargne et de placements durables claire, publique et commune à l'ensemble du groupe : dans les enjeux/risques sociétaux (les critères « ESG » dans les investissements et l'offre d'épargne durable) et les risques environnementaux (actions liées aux engagements en matière de gestion responsable des actifs par rapport au réchauffement climatique) ;
- Socle 2 : Engagement : Un groupe engagé où chacun agit avec fierté en cohérence avec nos valeurs : réduction de l'empreinte carbone évoquée dans la partie adaptation de notre organisation au changement climatique (l'empreinte écologique de fonctionnement du groupe), donner aux collaborateurs et élus une expérience valorisante qui en retour nous assure de leur plein engagement (enjeux et risques sociaux), approche RSE 'native' (dans notamment enjeux et risques sociétaux, ainsi que le développement d'une politique d'achats avec des critères RSE).

A cette démarche a été ajoutée une gouvernance groupe de la durabilité, dont l'objectif est de définir la stratégie durabilité et son dispositif de déploiement, de piloter les risques, la solvabilité, le devoir de vigilance et de produire un rapport de durabilité pour démontrer avec rigueur la pérennité du modèle d'affaires.

**Au niveau de Groupama Gan Vie** : la démarche RSE de Groupama Gan Vie s'inscrit pleinement dans cette stratégie RSE Groupe. En 2021/2022 un groupe de travail RSE (GT RSE) a été chargé de structurer une démarche RSE dans le cadre du nouveau projet d'entreprise de GG Vie, UnisVers 2025. Représentatif de toutes les directions, ce GT a été missionné avec l'appui de deux sponsors membres du CODIR GG Vie.

La démarche a fait l'objet d'une co-construction : es ateliers de travail ont mobilisé une soixantaine de collaborateurs et managers et ont fait émerger les 3 ambitions phares de la démarche RSE by GG Vie. Basées sur les 3 piliers du développement durable, et en lien avec la mission de GG Vie, « Acteur partenaire pour le futur », ces 3 ambitions sont :

- Acteur partenaire pour un avenir durable
- Acteur partenaire pour l'épanouissement de chacun
- Acteur partenaire pour des relations et des solutions durables

Le GT RSE a été épaulé dans son action par une communauté de 36 ambassadeurs RSE répartis partout dans l'entreprise, levier essentiel à la diffusion de la culture et au passage à l'action. Autre communauté très active chez GG Vie, les « early adopters », qui sont plus de 170, partagent leurs bonnes pratiques RSE.

Un sondage à l'échelle de l'ensemble des collaborateurs a ensuite été organisé pour choisir les 12 engagements (4 par ambition) de GG Vie. L'objectif était d'identifier des plans d'actions par métier correspondant à chacun de ces engagements.

Cette démarche RSE a été présentée à l'ensemble des collaborateurs en mai 2022. A l'issue de ses travaux, le GT RSE a laissé la place en septembre 2022 à une équipe RSE dédiée, en charge de la mise en œuvre et du déploiement, à compter de l'année 2023, de notre démarche RSE.

Une feuille de route 2023-2025 a ainsi été définie, comprenant 35 chantiers RSE, dont 24 initiés en 2023. Aux côtés de l'équipe constituée, les 36 ambassadeurs RSE de GGVié et des chefs de chantier répartis dans les directions opérationnelles ont contribué à la mise en œuvre et au suivi de ces chantiers, faisant de la démarche RSE de GGVié une démarche sincère, concrète et dans tous les métiers.

En 2023, la feuille de route RSE de GGVié a ainsi été mise en œuvre. Parmi les 24 chantiers menés, 3 chantiers, un par ambition, ont été définis comme singuliers.

- Sur l'ambition environnementale, il s'agit de la réduction de l'empreinte carbone des événements. Sur ce chantier, les travaux 2023 ont consisté en une identification et un partage des pratiques responsables dans l'organisation d'événements, en un partenariat avec Climeet, pour le calcul de l'empreinte carbone des événements, et au calcul de l'empreinte réalisée par les vœux et les principales conventions de GGVié.
- Sur l'ambition sociale, il s'agit de la définition de règles et outils pour des réunions plus RSE et efficaces. Un cadre horaire et des outils méthodologiques ont été partagés à l'ensemble des collaborateurs.
- Sur l'ambition économique, il s'agit de la formation des équipes commerciales aux enjeux du développement durable. En 2023, un parcours de formation à la vente de l'offre d'épargne durable et au questionnaire de connaissance client associé ont été déployés.

Au-delà de ces 3 chantiers phares, les 21 autres chantiers ont fait l'objet d'actions concrètes, parmi lesquelles :

- Formation/Sensibilisation des collaborateurs : e-learning sur les enjeux de la RSE réalisé par 1442 collaborateurs, atelier fresque du climat déployé au comité de direction de GGVié, ateliers (fresque du climat, atelier 2 tonnes, nos vies bas carbone) menés par l'équipe RSE avec 60 ambassadeurs et collaborateurs ;
- Diffusion de pratiques éco-responsables au bureau : opération de déstockage des serveurs partagés, collecte de matériel électronique pour recyclage, remise en vente ou don à des associations, distribution de gourdes à chaque collaborateur dans une démarche de suppression du plastique chez GGVié ;
- Développement d'un management responsable : intégration d'une sensibilisation à la RSE dans le parcours de formation managériale "Manag'Up" destiné à tous les managers, sensibilisation des 270 managers aux enjeux de la transition écologique et énergétique,
- Valorisation de l'engagement sociétal des collaborateurs : création du programme Collab'Action, qui vise à recenser et à soutenir financièrement les initiatives sociétales portées par les collaborateurs (4 projets associatifs soutenus en 2023)
- Accessibilité numérique : dans le cadre d'une démarche du groupe Groupama, élaboration d'un schéma pluriannuel visant à rendre les sites web, applications et documents électroniques Groupama Gan Vie accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap. Ces travaux ont notamment donné lieu à un audit d'accessibilité pour le site

d'information retraite "ma nouvelle vie", accessible à 86.21%. Il s'agit du premier site du groupe atteignant ce résultat, au-delà des normes de marché.

La semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2023 a été menée autour de la thématique "prendre soin de nous au travail". A cette occasion :

- Des actions au bénéfice des collaborateurs ont été menées, telles que des massages AMMA réalisés par 12 praticiens malvoyants et non-voyants sur nos sites d'Angers, Lille, Mérignac, Poitiers et Nanterre (216 bénéficiaires) ou encore des sessions de yoga sur chaise.
- Une sensibilisation a été organisée auprès des collaborateurs via 2 webinaires, sur la motivation au travail (579 participants) et les fatigues professionnelles (435 participants) et une conférence sur le « Management par le Care » (428 participants).

A noter qu'une commission RSE rattachée au Comité Social et Economique a été créée par l'accord de droit syndical de GGvie du 15/12/2022 permettant ainsi l'information et le recueil des observations des représentants du personnel.

## 3.2 Maîtriser les risques identifiés dans le domaine social

### 3.2.1. Garantir l'employabilité et l'adéquation des compétences avec les évolutions des métiers afin de réduire le risque d'inadéquation des compétences avec l'évolution des métiers

Engagement RSE : être une entreprise qui maintient l'employabilité de ses collaborateurs tout en leur permettant d'évoluer et qui permet ainsi son développement durable et par ailleurs réduire le risque d'inadéquation des compétences avec l'évolution des métiers.

#### ➔ Notre Politique en matière de formation

Au sein du Groupe Groupama :

En matière de responsabilité d'employeur, les objectifs ont été, au cours de la crise qui est survenue en 2020 et qui s'est poursuivie en 2022, de préserver en premier lieu la santé des collaborateurs, de maintenir la cohésion des équipes et assurer la permanence de l'activité.

La gestion des ressources humaines est un des piliers de notre modèle. Dans ce domaine, le Groupe Groupama a identifié trois risques<sup>7</sup> significatifs dans le domaine social, qui correspondent chacun à un enjeu de notre politique d'employeur responsable, dont :

---

<sup>7</sup> Les deux autres risques sont : celui de non prise en compte dans la politique sociale de la pression subie due aux exigences de résultats, des RPS et des aspirations sociales et le risque d'une rupture d'égalité de traitement concernant certaines catégories identifiées au cours de leur vie professionnelle et d'isolement par rapport à des forces vives de la société.

**Le risque d'inadéquation des compétences avec les évolutions des métiers.** C'est un risque significatif aujourd'hui du fait notamment de la digitalisation croissante des métiers, des évolutions des méthodes de travail et des évolutions réglementaires – sur les produits et le conseil notamment – qui sont de plus en plus nombreuses. Cela concerne également l'enjeu de l'attractivité de nos entreprises, qui auront besoin de capter davantage de profils digitaux et de certaines compétences externes.

Des métiers sont en tension forte, du fait de la rareté interne et externe des compétences, comme les *datascientists*, les experts sur les assurances entreprises ou sur les pros (dans le domaine du cyber-risque par exemple). Sur les marchés de masse, apparaissent aussi :

- Un besoin de plus en plus accentué sur l'ensemble des métiers commerciaux du fait de la concurrence exacerbée sur le marché de l'emploi.
- Un besoin de compétences sur la conception de produits et services liées aux nouvelles mobilités ou de compétences en gestion de sinistres : le métier du gestionnaire sinistres évolue fortement vers davantage de conseil et de proactivité vers le client. Des nouveaux parcours clients sont en cours d'élaboration en dommages aux biens et en auto et la notion de gestionnaire 'augmenté' prend forme. Par ailleurs, de nouveaux risques (ex. cyber-risque) et de nouveaux services se développent afin d'accompagner le client (réparation en nature, gré à gré, accompagnement de la victime en corporel...).

#### Au sein de Groupama Gan Vie :

Malgré la crise sanitaire liée à la Covid en 2020 qui s'est poursuivie en 2021 et début 2022, notre ambition demeure d'être une entreprise qui maintient l'employabilité de ses collaborateurs tout en leur permettant d'évoluer, grâce notamment à la mise en œuvre d'une politique de formation adaptée qui veille en permanence à renforcer les savoir-faire et les expertises en tenant compte de la stratégie, des activités, des métiers, de la pyramide des âges, etc. de l'entreprise.

La diversité, les talents et l'implication des collaborateurs sont une force pour l'entreprise. Ceci est d'autant plus vrai que face à la crise en 2020 et 2021 Groupama Gan Vie a pu compter sur l'entraide, la solidarité et la bienveillance dont a fait preuve l'ensemble des collaborateurs. Il est essentiel d'accompagner le développement des compétences, tout en adaptant les ressources humaines à l'évolution des métiers, afin que chaque collaborateur, à son niveau, contribue à la performance de Groupama Gan Vie et à la satisfaction des clients. C'est pourquoi Groupama Gan Vie se fixe comme objectif de maintenir un taux de formation de l'ensemble des collaborateurs d'au moins 80% en 2024.

Les orientations générales du Plan de formation de développement des compétences 2021-2023 ont été construites autour de 3 axes, issus de la consultation des différentes Directions de Groupama Gan Vie, à savoir :

- Favoriser la professionnalisation et l'expertise métier des collaborateurs et des équipes pour assurer la meilleure qualité de service à nos clients
- Renforcer et développer les pratiques managériales et accompagner les collaborateurs pour pérenniser la posture client dans l'entreprise
- Accompagner les engagements d'employeur responsable de l'entreprise et du Groupe.

Ces orientations ont été maintenues dans le Plan de développement des compétences 2023-2025.

### → Nos Actions mises en œuvre

#### Au sein du Groupe Groupama :

L'engagement concernant l'employabilité et la formation ont été maintenus pendant cet exercice, c'est un enjeu essentiel pour le développement durable de l'entreprise :

- Politique d'investissements significatifs en formation : développement d'une politique de GPEC<sup>8</sup> mises à jour dans les entreprises et désormais une GPEC Groupe (2023) dans le cadre d'une négociation d'un accord de niveau Groupe installant une commission de suivi annuelle et une actualisation triennale incluant la politique de formation professionnelle (accord du 19 décembre 2023 faisant suite à l'accord du 4 février 2021) ;
- Des actions de fond : revue de dirigeants (et plan de succession) et de personnel ; respect de la tenue des Entretiens Annuels (EAE et EP) ; formation des gestionnaires et des commerciaux (produits, nouveaux outils, réglementation...notamment en Vie) (contexte de mise en œuvre de la DDA<sup>9</sup>) ; concentration de pôles de compétences spécialisées ;
- Elaboration de programmes : Expert Projet (afin de développer les compétences en matière de management de projet) ; bagages de formation communautaires sur des thématiques ciblées (pros, RGPD<sup>10</sup>...) ; programme Compétences [une cartographie des compétences clés actuelles et futures des métiers en forte transformation (systèmes d'information en 2021, puis en 2022 gestion des sinistres, comptables) puis une plateforme de gestion dynamique des compétences ouverte aux collaborateurs] ;
- Des innovations sur les moyens de formation, pour poursuivre et améliorer les impacts de la formation, notamment en période de télétravail et de crise liée à la Covid-19 ;
- Campagnes de communication sur la marque employeur pour faire connaître les métiers, notamment ceux en tension et recruter.

#### **Focus 2023 sur l'enjeu de l'employabilité :**

- Ouverture de négociation à GG Vie le 26 octobre 2023 afin de renouveler l'accord triennal sur la GEPP et la formation du 26 février 2021 qui arrive à échéance en février 2024
- Poursuite du développement de la qualité de l'intégration des nouveaux arrivants.
- Mise en place en 2023 du dispositif Passerelle Métiers permettant aux salariés d'être accompagnés dans leur transition vers un nouveau métier au sein de GG Vie.
- Signature le 19 décembre 2023 de l'accord relatif à la gestion de l'emploi et des compétences au niveau du Groupe Groupama en France. Ainsi, les orientations de la GPEC Groupe constituent l'aiguillon des GPEC des entreprises. Il s'agit également d'un outil d'animation du dialogue social au travers de la commission annuelle de suivi de l'accord qui réunit les partenaires sociaux.

---

<sup>8</sup> Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, GPEC.

<sup>9</sup> Directive sur la Distribution en Assurance (réglementation européenne).

<sup>10</sup> Règlement Général de Protection des Données.

- Renouvellement de l'accord sur la mobilité interentreprises Groupe le 18 octobre 2021. Il met en place des règles communes à minima à tout transfert de salarié entre les entreprises du Groupe, en vue de favoriser le développement de la mobilité interentreprises volontaire et individuelle des salariés, en leur permettant d'être acteurs de leur évolution professionnelle et au groupe d'accompagner ses projets stratégiques et de s'adapter/ anticiper les évolutions du secteur.

Au sein de Groupama Gan Vie :

➤ **Mise en œuvre du projet stratégique Univers 2025**



Le projet stratégique EnVie 2020 est arrivé à terme. Le nouveau projet stratégique a été élaboré dans le courant de l'année 2021 par le Comité de Direction avec les Manag'Leaders. Basé sur l'ADN de GGvie, il a été présenté à l'ensemble des collaborateurs lors d'une convention fin 2021, de façon à donner à chacun les repères indispensables pour comprendre le sens de sa mission, élément nécessaire au maintien et au renforcement de son engagement.

Au travers de cette nouvelle étape de GGvie, l'entreprise souhaite :

- Se projeter encore plus loin en donnant encore plus de sens à ses actions.
- Continuer sur sa lancée en capitalisant sur ce que l'entreprise a déjà bâti.
- Garder l'opérationnel toujours en ligne de mire et établir des objectifs ambitieux et réalistes.

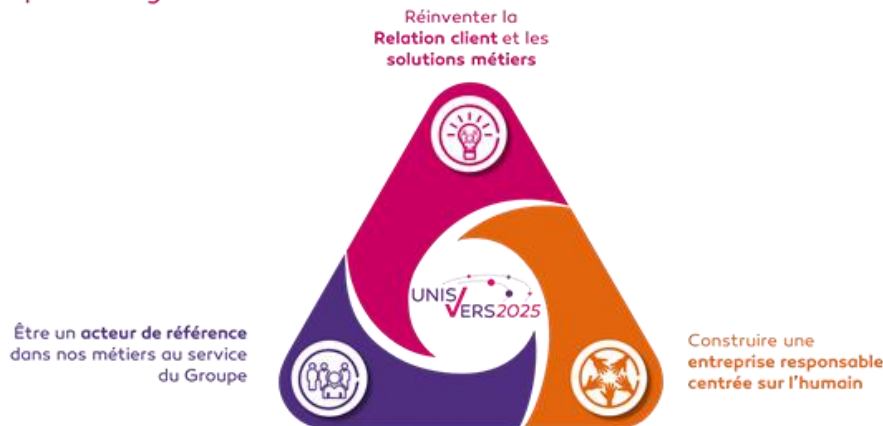
Le projet Univers2025 devra répondre aux 3 grands défis identifiés par des ambitions précises sur nos métiers.

3 défis composent ce projet :

- Être un acteur de référence dans nos métiers au service du Groupe
- Être une entreprise humaine et responsable
- Réinventer la relation client et les solutions métiers



## 3 DÉFIS PRINCIPAUX qui convergent



La mission de GGVié au service du Groupe se définit ainsi :

### **Acteur partenaire pour le futur**

Parce que vous faites face à un environnement complexe rythmé par des changements incessants, nous devons transformer notre métier. Les femmes et les hommes de GGVié relèvent ce défi et sont à vos côtés, pour vous accompagner.

Acteur partenaire pour le futur, nous travaillons chaque jour à imaginer des réponses, au-delà même de nos expertises traditionnelles, pour éclairer vos décisions et vous donner les moyens d'agir.

Acteur partenaire pour le futur, nous avons à cœur de construire, dans la durée, des relations fortes et sincères.

Portés par une culture profondément humaine, nous joignons et développons nos talents, avec audace et enthousiasme, au service de cette mission.

### ➤ **Projet APEE Culture – Happy Client**

Le projet APEE Culture – Happy Client tient en deux enjeux importants pour GGVié. Un premier enjeu externe en lien avec l'évolution de l'activité de l'entreprise : face au monde qui évolue très vite autour de nous, la capacité à évoluer dans le sens des attentes clients est clé. Pour garantir une expérience client optimale, en termes de services, de contacts, de produits, l'entreprise doit être capable de s'adapter à moyen/long terme pour répondre aux attentes évolutives des clients.

Le second enjeu interne est d'améliorer la qualité des interactions et de fluidité des échanges tout au long de la chaîne de valeur pour permettre :

- De garder une forme d'harmonie, en créant les conditions de gestion des irritants, (amélioration des conditions de travail collectif)
- De valoriser le travail de chacun et d'augmenter le niveau de reconnaissance des individus et du collectif, des équipes et de l'ensemble de l'entreprise. (RSE personnel et collectif)



L'objectif principal de ce projet est que chaque service, chaque collaborateur se remette en question et fasse évoluer ses comportements et modes de fonctionnement pour une évolution globale de l'entreprise.

Un pilote au sein de la DRH mis en place au dernier trimestre 2020, afin de pouvoir le déployer, à moyen terme, auprès de l'ensemble des collaborateurs ont été suivi par d'autres pilotes dans le courant de l'année 2021 à la Direction Collective au sein du service Marketing Communication Digital.

Après une intensification des journées tests avec 4 groupes pilotes au cours des 3 premiers trimestres 2022, le lancement du programme APEE Culture – Happy Client a été effectif en octobre 2022 et s'est ainsi déployé en 2023. Le programme prévoit 4 journées en présentiel et en équipe, mais également des intersessions incluant des e-learning et des APEE défis à réaliser individuellement et collectivement.

Au 31 décembre 2023, 54 groupes avaient entamé voir terminé le parcours APEE Culture, soit tous les collaborateurs présents dans les effectifs GGVie (CDI, CDD, alternants). Voici la répartition :

- **21 groupes ayant réalisés la J1 en 2023**
  - Les 54 groupes ont fini l'étape de l'introspection
- **50 groupes ayant réalisés la J2 en 2023**
  - Reste seulement 4 groupes de la Direction Collectives (Prévoyance Santé SRC/presta Bordeaux/Poitiers), déploiement prévu en T1 2024
- **48 groupes ayant réalisés la J3 en 2023**
  - Reste seulement 6 groupes de la Direction Collectives (Prévoyance Santé SRC/presta Bordeaux/Poitiers), déploiement prévu en T1 2024
- **40 groupes ayant réalisés la J4 en 2023**
  - Le groupe de la Direction des Ressources Humaines et Communication
  - 2 groupes de la Direction Générale/Affaires Générales
  - 5 groupes de la Direction Finances et Risques
  - 16 groupes de la Direction Individuelles
  - 16 groupes de la Direction Collectives

Reste 10 groupes de la Direction Collectives et 3 groupes DFR, déploiement prévu sur la période de janvier – avril 2024.

Le taux de satisfaction globale de ces journées était en moyenne de **4,2/5**. Voici la répartition de la moyenne par nature de journée :

- Taux moyen de satisfaction de la J1 : 4,3/5
- Taux moyen de la J2 : 4,1/5
- Taux moyen de la J3 : 4,1/5
- Taux moyen de la J4 : 4,3/5

## ➤ Développement de la Relation client

D'une relation client le plus souvent inexistante, réactive ou mercantile, nous devons accentuer nos démarches pour créer une relation plus humaine, plus proactive, plus attentionnée et personnalisée, qui ira parfois au-delà de nos métiers.

GGVie souhaite assurer un service client au standard du marché et développer une **approche singulière pro-active, humaine, régulière.**



## UN MOMENTUM POUR FAIRE DE L'EXPÉRIENCE CLIENT UN ÉLÉMENT DIFFÉRENCIANT

Nous devons nous appuyer sur la digitalisation de nos process et à travers de nouveaux outils, mais de simples démarches par téléphone et la réflexion plus autour des attentes clients devra être poursuivie. Nous devons faire de cette relation un élément qui différenciera GGVie de ses principaux concurrents.

## ➤ Poursuite du parcours de formation managériale « Manag'Up »

Initié en septembre 2017, ce dispositif permet de consolider les compétences de l'ensemble de la ligne managériale notamment en matière d'accompagnement opérationnel des équipes et de conduite du changement. Commun à l'ensemble de la ligne managériale, ce parcours intègre un « fil rouge » sur les comportements managériaux associés aux valeurs de GGVie, ainsi que sur le management de la qualité de vie au travail. Ce parcours très complet, réparti sur une durée de 18/24 mois, traite de l'ensemble des thématiques liées au rôle de manager. L'ensemble des managers de GGVie a suivi ce parcours de formation qui est désormais proposé à chaque nouveau manager.

Depuis 2018, les nouveaux managers, qui intègrent GGVie ou les collaborateurs qui deviennent managers, sont invités à suivre Manag'UP, un parcours complet de formation au management de 10,5 jours sur une durée d'un an environ.

Au cours de l'année 2023, nous avons lancé successivement 2 nouvelles promotions de Manag'Up, à l'attention d'une trentaine de nouveaux managers de Groupama Gan Vie.

En complément et en fonction des besoins, certaines actions individuelles peuvent également être mises en œuvre.

Enfin, les formations « Corporate » coordonnées par l'Université Groupama sont poursuivies et proposées comme le cursus Mission Manager et le cursus Formation Supérieure des Managers.

### ➤ **Renforcement de l'expertise et professionnalisation des collaborateurs**

En 2023, des formations « Métiers » se poursuivent pour permettre à tous nos collaborateurs de conserver ou développer un niveau d'expertise élevé est essentiel pour GGvie, car il s'agit d'un axe fort de différenciation par rapport à nos concurrents.

Au-delà du digital Distribution, protection des données personnelles, normes comptables... les nouveaux règlements publiés ou annoncés imposent à tous les métiers d'actualiser leurs connaissances très régulièrement dans des domaines variés comme :

- **Renforcement des compétences techniques** des collaborateurs : Développement des unités de compte ; Retraite individuelle et collective, afin d'accompagner l'ambition du Groupe d'être l'acteur de référence sur la retraite pour les prochaines années, etc.
- **Mise à jour des expertises** en matière réglementaire, fiscale et juridique notamment :
  - Risques, Actuariat, Fiscalité, Retenue à la source, etc.
  - RGPD, Réglementation de la dématérialisation ;
  - IFRS 17 : nouvelle norme comptable concernant une grande partie de la direction financière ;
  - Evolutions réglementaires en santé, Poursuite de la mise en œuvre de la loi PACTE, Réforme des régimes de retraite à venir, etc.
  - Sensibilisation à la DDA nécessaire pour tous les collaborateurs des Directions Individuelles et Collectives, qui doivent en connaître le contenu. En outre, les inspecteurs commerciaux, technico commerciaux, et assistantes commerciales du réseau Gan Eurocourtage bénéficient d'au moins 15 h de formation chaque année sur des thèmes liés à la protection de la clientèle et au devoir de conseil ;

### ➤ **Mise en place d'une filière Conseil**

Groupama Gan Vie a mis en place début 2020 la « filière Conseil » destinée à proposer aux salariés un parcours alternatif à la filière management, valorisant les compétences et les aptitudes « différenciantes ». Il s'agit ainsi de créer une autre voie de réussite au sein de l'entreprise, qui s'appuie sur l'expertise, la capacité à transmettre, la capacité à innover.

Ainsi, les Conseils doivent répondre à 3 types de missions clés :

- Accompagner les équipes dans l'analyse et la résolution de problèmes complexes via une connaissance approfondie d'un ou de plusieurs domaines de conseil particuliers, en sachant mobiliser les équipes, localement ou plus transversalement ;
- Développer l'innovation et l'amélioration continue pour augmenter la performance ;
- Capitaliser, transmettre les connaissances et valoriser les domaines de conseil.

Cette démarche a pour enjeu de fidéliser les salariés actuels et d'attirer les nouveaux talents.

Elle doit également permettre d'anticiper et de développer les conseils nécessaires face aux évolutions du marché pour accompagner les évolutions métiers. C'est pourquoi les Conseils bénéficient d'un parcours de formation appelé Conseil Academy. Son objectif est de donner à chaque Conseil un niveau homogène de connaissances sur les savoir-faire correspondant aux connaissances méthodologiques nécessaires, et sur les savoir-être liés aux compétences relationnelles et comportementales. Il doit aussi favoriser le partage d'expérience et la transversalité au sein de GG Vie. Ainsi, les Conseils ont été réunis 2 fois en 2023. En juin pour une journée de partage d'expérience et d'expérimentation d'une méthode de résolution de problème basée sur l'intelligence collective, le Co- développement. En novembre lors d'un séminaire de 2 jours qui leur a permis de bénéficier d'une conférence sur l'Intelligence Artificielle générative et de réfléchir à ses applications dans l'assurance en participant à un hackathon. Ce type de rencontre et d'échange sera organisé régulièrement de façon à continuer à développer les compétences des Conseils dans un esprit de communauté.

### → Nos Résultats et notre indicateur clé de performance

Face à ces enjeux d'accompagnement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences la formation des collaborateurs représente :

- **81 665 heures de formation**, soit 10 745 jours de formation dispensés en 2023.

Le nombre d'heures de formation en 2023 est en très forte hausse par rapport à 2022 qui s'explique par un nombre plus important de formations effectuées par salarié.

- **2 189 salariés formés** (certains salariés ayant suivi plusieurs stages), contre 1 874 salariés formés en 2022, ce qui représente une augmentation de plus de 14% du nombre de salariés formés.

- **37 heures par salarié formé**, nombre en hausse qui s'explique par une hausse significative du nombre de formations suivies par collaborateur.

**Objectif** : former 80% de l'ensemble des collaborateurs

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 97%**

**Il s'agit du pourcentage de salariés (CDI, CDD et alternants) de Groupama Gan Vie formés au 31/12/2023**, la formation étant prise en compte au prorata du temps de présence du collaborateur dans l'entreprise.

L'objectif de 80% demeure largement dépassé, il s'explique également par la mise en place du programme APEE.

### **3.2.2. Garantir l'attractivité de l'entreprise en matière d'emploi et de développement régional afin de réduire le risque de pénurie de main d'œuvre compromettant la réalisation des opérations**

Engagement RSE : être une entreprise attractive en matière d'emploi qui contribue au développement régional.

#### **→ Notre Politique d'emploi et de développement régional**

##### En matière d'emploi :

Dans un contexte de forte mutation du marché de l'Assurance, Groupama Gan Vie a pour ambition de développer une politique de l'emploi innovante qui prend en compte les contraintes externes comme la Transformation digitale, le contexte économique fortement concurrentiel, les évolutions réglementaires constantes pour les transformer en opportunités, ainsi que la relation client qui devient l'élément le plus important de la chaîne de valeur. En outre, afin de favoriser la stabilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre de cette politique d'emploi, Groupama Gan Vie se fixe pour objectif de maintenir un taux de turn-over inférieur à 10%. L'importante évolution du marché du travail qui a fait suite à la période Covid (forte mobilité des salariés) ainsi que les besoins croissant de ressources pour faire face au développement des activités de GG Vie nécessite la mise en place de nouvelles mesures. Parmi ces mesures on peut citer le dispositif de cooptation mis en place en septembre 2022, l'accroissement du nombre de consultants RH et chargés de recrutement au sein de la DRHC intervenu en 2023, le développement continu de l'alternance la participation à des forums étudiants/emplois sur toute la France.

Le déploiement du télétravail au sein de Groupe et plus particulièrement de Groupama Gan Vie est l'une des mesures qui contribue à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et a fortiori à l'attractivité en matière d'emploi de l'entreprise.

Après un premier accord conclu à titre expérimental le 4 juin 2017 pour une durée allant jusqu'au 31 août 2019, un nouvel accord relatif au télétravail au sein des établissements de l'UES a été conclu le 25 juillet 2019 pour une période allant jusqu'au 31 août 2023. Un nouvel accord a été conclu le 26 mai 2023 pour une durée allant jusqu'au 31 août 2027.

##### En matière de développement régional :

Aujourd'hui, Groupama Gan Vie s'engage avec le Groupe Groupama en adoptant un comportement responsable dans ses relations avec ses diverses parties prenantes locales et en contribuant au maintien du tissu d'embauches locales et régionales.

Elle a pour ambition de continuer à être un acteur de référence dans le maintien des emplois locaux situés dans les sites régionaux de Groupama Gan Vie à Lille, Poitiers, Angers et Mérignac dans lesquels des difficultés en matière d'embauche de personnel qualifié au regard de nos nombreuses offres d'emploi (en CDI et en CDD) sont apparues. Pour cela, Groupama Gan Vie a mis en place et poursuit ses diverses actions locales pour favoriser le recrutement de personnes en privilégiant l'embauche en CDI.

Groupama Gan Vie se fixe pour objectif de maintenir une répartition de l'ordre de 40% de salariés en province et 60% de salariés en région parisienne à +/- 4% près.

### ➔ Nos actions mises en œuvre

#### En matière d'emploi :

Soucieuse de la bonne intégration des nouveaux arrivants, Groupama Gan Vie accompagne chaque collaborateur dans les premiers mois qui suivent son embauche.

Lancées en avril 2016, les journées d'intégration sont devenues incontournables dans le parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs. En 2017, en capitalisant sur les retours constructifs et positifs des participants, Groupama Gan Vie a introduit dans le programme de ses journées d'intégration des séquences digitales interactives (quiz, nuage de mots, storytelling, questions en live...).

Début 2021 a été lancée au sein de Groupama Gan Vie une application pour smartphone dénommée « welcome@GGVIE » permettant au salarié nouvellement embauché de découvrir de manière concrète et ludique le Groupe et GGVie.

Le parcours d'intégration prévoit deux rencontres entre la fonction RH, le management et le salarié embauché au cours de sa première année de fonction.

La désignation, si besoin, d'un salarié dit « référent d'accueil » a été mise en place. Ce référent d'accueil est désigné par le manager en lien avec la DRH lors de l'embauche du salarié et est issu du même métier ; sa mission dure 2 mois et a pour objectif principal de faciliter l'intégration du salarié en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le « référent d'accueil » est un salarié volontaire ; il est informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition.

Afin de réaliser un bilan sur l'intégration des collaborateurs nouvellement embauchés et d'identifier les axes d'amélioration des procédures liées au recrutement, à l'intégration, à la relation client et aux modes de communication, il est mis en place un entretien avec le consultant RH à l'occasion de la validation de la période d'essai.

Afin de favoriser le recrutement de nouveaux collaborateurs, en juillet 2022 est lancé le programme « Cooptation » qui consiste à permettre à tous collaborateurs de GGVie de coopter une connaissance, un ami, etc. pour un poste ouvert ou pour une candidature spontanée auprès du service Emploi et Carrières de la DRHC. En contrepartie d'une embauche réalisée, une prime de cooptation est versée au collaborateur qui a coopté le nouvel embauché. En 2023, la visibilité de Groupama Gan Vie en tant qu'employeur a également été développé sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des salariés embauchés les moins qualifiés, une évaluation du niveau d'acquisition des compétences est réalisée pendant le parcours d'intégration afin d'identifier les besoins prioritaires du salarié embauché en termes de formation et l'orienter, le cas échéant, vers un dispositif de formation qualifiante.

**Essor du télétravail :** Contribuant grandement à l’attractivité de l’emploi et également à l’amélioration des conditions de travail, le télétravail a été déployé à Groupama Gan Vie dans le cadre d’un projet pilote entre mars et juillet 2017, puis proposé à une partie des collaborateurs en septembre 2017.

Au cours de l’année 2018, Groupama Gan Vie a permis progressivement d’augmenter le nombre de services de l’entreprise éligibles au télétravail en œuvrant pour surmonter les contraintes techniques qui limitaient son déploiement sur certains sites géographiques comme à Lille où il a pu être déployé.

À la suite du nouvel accord relatif au télétravail conclu le 25 juillet 2019, une campagne d’avenants individuels de télétravail, permettant aux salariés de GGvie de bénéficier d’une formule de télétravail, a été menée entre juillet 2020 et octobre 2020. En 2020, cette campagne d’avenants télétravail a été entièrement digitalisée ; pour cela une nouvelle application « e. télétravail » a été mise à disposition des salariés. En 2021, une nouvelle campagne, sous forme digitalisée, a été mise en place à effet du 1<sup>er</sup> septembre. Il a été recensé lors de cette campagne, 1 456 salariés en télétravail (844 à Nanterre, 88 à Lille, 67 à Poitiers, 389 à Bordeaux, 52 à Angers et 16 sur les autres sites). En 2022, une nouvelle campagne, toujours sous forme digitalisée a été mise en place à effet du 1<sup>er</sup> septembre. Il a été ainsi recensé lors de cette campagne, 1 449 salariés en télétravail (830 à Nanterre, 90 à Lille, 64 à Poitiers, 390 à Mérignac, 57 à Angers et 18 sur les autres sites). En 2023, une nouvelle campagne, toujours sous forme digitalisée a été mise en place à effet du 1<sup>er</sup> septembre. Il a été ainsi recensé lors de cette campagne, 1 587 salariés en télétravail (888 à Nanterre, 100 à Lille, 70 à Poitiers, 450 à Mérignac, 53 à Angers et 26 sur les autres sites).

Des points réguliers sur le déploiement ont été faits auprès du Comité Social et Economique de Groupama Gan Vie qui a pu constater avec satisfaction le nombre de bénéficiaires du télétravail.

#### En matière de développement régional :

- Acteur local dans sa participation aux actions locales :

Groupama Gan Vie participe aux forums des métiers des écoles en Assurances locales comme L’IFPASS. Elle participe également à des salons de recrutement.

- Favoriser l’attractivité des emplois locaux en matière de développement durable :

Tout au long de l’année 2021 les travaux concourant à la création d’un campus sur Mérignac regroupant certaines entreprises du Groupe dont GGvie au sein d’un immeuble éco responsable remplissant les exigences RSE se sont poursuivis. L’emménagement dans ces nouveaux locaux pour GGvie a été effectif à partir de juin 2022.

#### **➔ Nos résultats et nos indicateurs clés de performance**

#### En matière d’emploi :

L’effectif de Groupama Gan Vie au 31 décembre 2023 s’établit à 2 070 salariés. Les données 2023 font apparaître 663 embauches (tous types de contrats confondus) et 190 départs CDI dont 8 licenciements.

On remarque qu'en 2023 un maintien d'un nombre très important de salariés bénéficiaires du télétravail ce qui confirme l'intérêt pour les collaborateurs d'une telle mesure qui contribue à l'attractivité de l'entreprise. On passe ainsi de 240 bénéficiaires à la fin de 2017 à 411 au 31 décembre 2018, à 743 au 1er novembre 2019, 1 199 bénéficiaires au 10/11/2020, 1 456 au 1<sup>er</sup> septembre 2021, 1 449 au 1er septembre 2022 et enfin 1 587 au 1er septembre 2023.

Sur ces 1 587 télétravailleurs, on compte :

- 788 salariés appartenant à la Direction des Collectives
- 512 salariés appartenant à la Direction des Individuelles
- 214 salariés appartenant à la Direction Finances et Risques
- 56 salariés appartenant à la Direction Ressources Humaines et Communication
- 17 salariés appartenant à la Direction Générale
- 813 en jours fixes, 760 en jours variables et 14 en flexible (2 jours par mois)
- 100 sur 1 jour (jours fixes et variables) et 1 473 sur 2 jours (jours fixes et variables) et 14 en flexible à 2 jours.

L'attractivité de l'emploi au sein de Groupama Gan Vie se constate également au regard du taux de turn-over relativement faible même si celui-ci a augmenté en 2023. En 2023, on constate que ce taux augmente à Groupama Gan Vie par rapport à 2022 où il était de 9,1%. Même si la tendance est à une augmentation sur 2022 et 2023 après une diminution sur les années 2020 et 2021 (effet covid) du taux de turn-over, cela s'explique par la fin des effets de la crise sanitaire et par un marché du recrutement extrêmement tendu.

**Objectif** : maintenir un taux de turn-over inférieur à 10%.

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 11,2%**

Il s'agit du taux de turn-over global en 2023 à Groupama Gan Vie qui comprend tous type de départs en CDI en 2023, y compris les départs en retraite et les décès, par rapport aux effectifs CDI 2023.

L'objectif n'est donc pas atteint pour la première fois. On note toutefois une augmentation significative du nombre de fin de période d'essai (36 en 2023 contre 9 en 2022), le nombre des démissions s'établit à 83 en 2023 contre 62 en 2022).

En matière de développement régional :

La répartition géographique des salariés par site se présente de la manière suivante :

Site	2023			2022		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Nanterre	1008	139	1147	965	140	1105
Mérignac	542	45	587	447	58	505



Lille	118	2	120	116	3	119
POITIERS	74	8	82	72	5	77
ANGERS	58	25	83	57	21	78
NANTES	11	1	12	10	1	11
MARSEILLE	9	1	10	9	1	10
LYON	10	2	12	9	4	13
STRASBOURG	3	1	4	3	1	4
METZ	2	1	3	2	1	3
Paris	8	2	10			0
LE MANS	0	0	0			0
<b>Effectif total</b>	<b>1843</b>	<b>227</b>	<b>2070</b>	<b>1690</b>	<b>235</b>	<b>1925</b>

Site	2023		2022	
	Nbre	%	Nbre	%
Bordeaux	587	28%	505	26%
Paris	1157	56%	1105	57%
Régions	326	16%	315	16%
<b>Effectif total</b>	<b>2070</b>	<b>100%</b>	<b>1925</b>	<b>100%</b>

L'effectif total est en forte **augmentation de 7,5%** par rapport au 31 décembre 2022 (2 070 en 2023 vs 1925 en 2022 salariés), soit un solde net positif entre les entrées et les sorties de +145 collaborateurs.

#### Plus particulièrement en province :

Groupama Gan Vie demeure un **acteur local significatif**, avec **44,1% de ses effectifs en région**, contre 55,9% dans l'agglomération parisienne, principalement sur le site de Campus à Nanterre. L'entreprise ne délocalise aucune de ses activités hors du territoire national.

En 2023, on note une progression des effectifs en province qui se confirme sur quatre années consécutives (44,1% de salariés vs 42,6% en 2022).

**Objectif** : maintenir une répartition de l'ordre de 40% de salariés en province et 60% de salariés en région parisienne à +/- 4% près.

#### Indicateur clé de Performance (KPI) : 44,1%

Il s'agit du taux des effectifs de GGvie implantés en province en 2023.

L'objectif est donc largement atteint et progresse par rapport à 2022 (42,6% de salariés en province en 2022).

Groupama Gan Vie mène également une politique en matière d'emploi des jeunes en alternance et en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

### **3.2.3. Prévenir tout risque de discrimination en veillant à la Diversité**

Engagement RSE : être une entreprise qui promeut les catégories discriminées économiquement et qui est soucieuse d'être en adhérence avec la composition réelle de la société.

#### **➔ Notre politique en matière de Diversité**

Au sein du Groupe Groupama :

L'enjeu porte sur la diversité et la parité, à savoir la non-discrimination.

Prévenir ce risque est un objectif permanent qui impose à notre groupe d'avoir mis en place des process visant à exclure tout risque dans ce domaine. Plusieurs types de discriminations peuvent apparaître : à l'embauche, dans la sélection de candidats, dans la gestion des carrières également, par exemple au cours d'un process de mobilité. Il existe près d'une trentaine de critères de discrimination. Outre par les process, l'occurrence de ce risque est atténuée de façon sous-jacente par notre caractéristique d'employeur attentionné, avec une implantation territoriale forte, attentif donc aux évolutions et aspirations des divers groupes sociaux.

#### **Les leviers de maîtrise du risque.**

Des politiques et actions sont également mises en œuvre depuis plusieurs années :

- Mise en place de process visant à limiter ou exclure ce risque : parcours de formation (e-learning "recruter sans discriminer"), des fonctions (un Correspondant Diversité/Handicap est en place dans chaque entreprise) visant à déployer les politiques de prévention destinées à éliminer ou réduire fortement ces risques.  
L'objectif : démontrer par ces procédures d'une part son exemplarité (par exemple dans ses process de recrutement, avec des formations obligatoires pour les managers et chargés/responsables de recrutement), d'autre part son attachement à l'intégration de toutes les compétences ;
- Le groupe a signé la Charte de la Diversité et négocié depuis plusieurs décennies, et en dernier lieu le 4 juin 2021, dans des accords volontaristes pour l'intégration des personnes en situation de handicap, mais a aussi intégré dans ses accords (cf. notamment Accord sur la diversité et l'égalité des chances, revu en 2021<sup>11</sup>) des mesures sur la parentalité en entreprise, sur 'l'intergénérationnalité', en faveur de l'égalité Femmes/Hommes (dont le mentoring), sur la gestion des parcours professionnels des salariés investis de mandats électifs ou syndicaux, ou des mesures pour accompagner ses salariés en situation d'aidants familiaux ;

---

<sup>11</sup> Qui se substitue à l'Accord sur la Diversité et l'Égalité des Chances de 2008 et ses deux avenants de 2011 et 2015, ainsi qu'à l'accord UDSG de 2010 et au plan d'actions triennal UDSG 2016-2018.

- Ouverture et soutien aux jeunes (maintien du recrutement alternants et stagiaires, concours innovations pour les étudiants... et actions solidaires en faveur des jeunes, dont soutien aux associations, adhésion au PAQTE<sup>12</sup> en 2021...).

#### **Focus 2023 sur l'enjeu de la diversité :**

- **Poursuite du déploiement du nouvel accord signé en 2021 au niveau du groupe**, avec un plan de communication renforcé (articles chaque trimestre sur le Kiosque, intranet Groupe) en lien avec les accords ou plans d'actions existants (les plans UDSG et UES), qui met particulièrement l'accent sur l'aide aux collaborateurs confrontés au handicap, soit directement, soit indirectement à travers un proche (enfant ou conjoint<sup>13</sup>) avec notamment l'octroi de journées d'absence spécifiques rémunérées et la mise en place d'une allocation pour le parent d'un enfant handicapé (jusqu'à 20 ans) pouvant aller jusqu'à 1200€ annuels.  
**Un bagage d'accompagnement** a été transmis aux entreprises afin de permettre la meilleure compréhension et communication autour de cet accord et de ces enjeux (guide parentalité, guide sur les aidants familiaux, etc.).
- **Les initiatives comme celle de la semaine du handicap** ont été poursuivies et renforcées dans le cadre des réseaux des correspondants et des équipes de la communication interne.
- **Le soutien aux aidants et le volet d'assistance sociale** ont été valorisés dans le cadre du dispositif de soutien psychologique groupe Cela, notamment en renforçant les actions de communication et de sensibilisation.

#### Au sein de Groupama Gan Vie :

S'ajoute à la politique et aux accords Groupe en matière de Diversité au sein de Groupama Gan Vie :

- **Accord du 26 février 2021** de gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers applicable au sein de Groupama Gan Vie. Il reprend et complète les dispositions de l'ancien accord du 22 septembre 2016 prévoyant des mesures en matière d'embauche, de formation et de maintien dans l'emploi en faveur des salariés dits « seniors » et des salariés en situation de handicap. Il intègre également tout un volet de mesures consacrées à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. La négociation de l'accord devant faire suite à celui de 2021, qui arrive à expiration en février 2024, a été initié fin 2023.

Groupama Gan Vie s'inscrit pleinement dans le cadre de la stratégie RSE du Groupe afin de promouvoir la diversité au service du progrès du Groupe en reprenant les engagements suivants dans le cadre de l'axe Employeur attentionné et engagé pour la réussite collective :

- Maintenir l'engagement des collaborateurs en renforçant leur employabilité, dans un cadre de travail modernisé
- Engager les collaborateurs dans une dynamique collaborative en prenant en compte leurs avis
- Promouvoir l'éthique et la diversité - recruter, intégrer, accompagner- pour être en adhérence avec la société

---

<sup>12</sup> PAQTE, Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises.

<sup>13</sup> Le conjoint du salarié s'entend comme la personne avec laquelle le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ou en concubinage, peu important l'orientation sexuelle.

Groupama Gan Vie se fixe pour objectif d'obtenir au moins 75 points, sur un maximum de 100, relatifs aux indicateurs en matière d'égalité salariale femmes-hommes (tels que définis par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019).

Groupama Gan Vie se fixe également pour objectif d'atteindre au moins 23% des effectifs de salariés seniors (50 ans et plus).

Groupama Gan Vie se fixe pour objectif d'atteindre un quota d'alternant supérieure de 0,5 point au minimum légal (5%).

Groupama Gan Vie se fixe pour objectif d'atteindre le seuil légal d'emploi de salariés handicapés (6%).

### ➔ **Nos actions mises en œuvre**

#### ➤ **En faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Le Groupe Groupama et ses entreprises poursuivent les actions favorisant la féminisation des talents et du développement des carrières : intégration systématique de la dimension parité dans les plans de succession et les listes de candidatures aux séminaires, formations, etc.

A noter, en 2023, Groupama est présent au classement Universum<sup>14</sup> 2023 (enquête entre septembre 2022 et mars 2023) des entreprises les plus attractives. Et cela à deux reprises :

- les étudiants Bac +4/5 Business nous ont placés au 3ème rang des assureurs les plus attractifs du marché et dans le top 5 des entreprises les mieux perçues pour le respect des salariés.
- les cadres Business place Groupama au 2ème rang des assureurs les plus attractifs du marché et à la 3ème place du classement générale pour sa raison d'être inspirante.

En 2021, Groupama était à nouveau dans le Top 3 des entreprises préférées des étudiants et jeunes diplômés (catégorie assurances/mutuelles). Ce palmarès réalisé par EPOKA et Harris Interactive en partenariat avec l'Etudiant, mesure l'attractivité de près de 250 entreprises de secteurs d'activité différents, auprès de 8 000 étudiants et jeunes diplômés des Grandes Ecoles et Universités.

Groupama était retenu dans le classement *HappyIndex AtWork/Women* des entreprises de + de 5000 collaborateurs et classé 8è dans le Top40, nous sommes le 1er assureur où les femmes se sentent le mieux.

En 2023, 7 entreprises du Groupe sont certifiées Top Employer (contre 5 en 2022 et 6 en 2021) : 3 en France et 4 à l'international : Groupama Loire Bretagne, Groupama Nord-Est, Groupama Assicurazioni (Italie), Groupama Asigurari (Roumanie), Groupama Sigorta (Turquie) sont à nouveau certifiées Top Employer. Le tableau est complété cette année par deux nouvelles entreprises : Groupama Grand Est et Groupama Asfalistiki (Grèce).

---

<sup>14</sup> Universum est un institut de Communication RH - Marque employeur. Leader mondial de la marque employeur, Universum est présent dans plus de 20 pays pour permettre aux employeurs d'attirer les talents grâce à l'analyse de données.

La certification Top Employer est un audit des pratiques RH des entreprises, pour les comparer aux meilleures pratiques reconnues dans chaque pays. En étant certifiées, nos entreprises sont reconnues en tant qu'employeur de choix dans leur secteur. Pour être certifiée, l'entreprise doit compléter une enquête détaillée, à travers le référentiel "HR Best Practices Survey" (600 pratiques RH).

Par ailleurs, la mise en place depuis près de 10 ans d'une enveloppe financière destinée à réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes a permis de réduire fortement le risque en matière de rupture d'égalité salariale homme/femme, mesure dont bénéficie Groupama Gan Vie depuis sa création en 2010.

Pour 2022 une enveloppe de 80 000 € a été allouée, identique à celle de 2021 pour l'ensemble des entreprises de l'UES, en 2023 l'enveloppe a été portée à 100 000€. Pour 2024, une enveloppe d'un montant de 100 000€ est prévue.

➤ **En faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

**Au sein du Groupe Groupama**, afin de concrétiser ses engagements sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, le Groupe :

- Communique régulièrement sur le handicap en interne auprès de l'ensemble des collaborateurs grâce aux éléments mis en ligne sur le Kiosque (articles, interviews, brochures, films, etc.) et à l'externe (via des guides, annuaires, articles de presse, la participation à des conférences, salons et forums, à destination des professionnels ou du grand public),
- Renouvelle chaque année son partenariat avec l'ADAPT, association à l'initiative de la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH), à laquelle le Groupe participe depuis plusieurs années,
- Poursuit son partenariat avec l'Agefiph, dont la finalité consiste à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des entreprises.

L'enjeu de la diversité a été intégré à toutes les formations management. Il existe également une formation « accompagner une personne en situation de handicap ».

Le Groupe Groupama poursuit ses actions dans ce domaine, ainsi par exemple : signature d'un accord Diversité du 4 juin 2021<sup>15</sup> qui intègre, notamment, tout un volet sur le handicap, guide « être aidant familial » mis à jour chaque année et à disposition des salariés – L'évolution de la comptabilisation, plus exigeante encore depuis 2020, de l'emploi des personnes en situation de handicap (TH) nous a amené à renforcer notre politique de recrutement/reconnaissance de TH.

**Au sein du Groupama Gan Vie**, à signaler que chaque année, des salariés des entreprises du Groupe et leur entreprise participent aux courses *Special Olympics*, qui permettent de récolter des fonds destinés à financer des actions de soutien aux handicapés via le sport. En 2023 (comme en 2022), GGvie a participé aux diverses courses solidaires organisées sur les sites de Lille, Nanterre et Bordeaux par l'Association *Special Olympics* en faveur du handicap mental.

---

<sup>15</sup> Qui se substitue à l'Accord sur la Diversité et l'Égalité des Chances de 2008 et ses deux avenants de 2011 et 2015, ainsi qu'à l'accord UDSG de 2010 et au plan d'actions triennal UDSG 2016-2018.

Les salariés de Groupama Gan Vie en situation de handicap ainsi que ceux parents d'enfants handicapés ou aidants familiaux bénéficient d'un suivi individualisé par le référent Handicap de l'entreprise.

Chaque salarié est reçu en entretien et invité à s'exprimer sur sa situation personnelle. A partir des difficultés qu'il rencontre, sont identifiées des besoins spécifiques auxquels sont apportées des réponses concrètes et adaptées, au travers des différents accords UES et Groupe, et d'un accompagnement médico-social.

Groupama Gan Vie poursuit également ses actions d'aménagement des postes à la suite des préconisations du médecin du travail, notamment par la mise en place de télétravail. En 2023 comme en 2022 et 2021, avec l'explosion du télétravail depuis 2020 pour faire face à la crise sanitaire, GGvie a poursuivi les aménagements de poste en télétravail et sur site à destination des salariés en situation de handicap.

L'entreprise communique régulièrement en interne sur le handicap auprès de ses collaborateurs à travers différentes actions (ateliers de sensibilisation, présentation d'associations...). En novembre 2023, Groupama Gan Vie a une nouvelle fois sensibilisé l'ensemble des collaborateurs en communiquant sur le handicap en invitant les collaborateurs à se porter volontaires pour faire découvrir leur métier, pendant une journée, à une personne en situation de handicap en participant au DUODAY. Cette journée de sensibilisation a été l'occasion de recevoir des personnes en situation de handicap sur les différents sites de GGvie que sont Nanterre, Angers, Poitiers et Mérignac.

La semaine de l'emploi européenne des personnes en situation de handicap a été une semaine de sensibilisation sur le handicap à travers l'organisation sur les 5 sites de l'entreprise d'animations de sensibilisation.

#### ➤ **Pour le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion des jeunes**

**Au sein du Groupe Groupama**, les entreprises du Groupe ont poursuivi leurs engagements en matière de maintien dans l'emploi des seniors en menant les actions suivantes :

Anticiper les évolutions professionnelles par rapport à la gestion des âges, en maintenant un nombre équivalent de seniors.

Organiser la coopération intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences : création de binômes d'échange entre des seniors et des jeunes de l'entreprise, valorisation du parcours du collaborateur et des compétences acquises.

Développer les compétences et qualifications des seniors : actions de formation, entretien de seconde partie de carrière,

Aménager les fins de carrière et la 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.

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

**Soutien des jeunes** : les entreprises du Groupe sont également très impliquées dans l'insertion des jeunes. Elles agissent depuis de nombreuses années dans les divers aspects de la construction de leur vie, souvent via des partenariats avec des associations ; ainsi sur le soutien scolaire, comme avec Proximité (partenariat depuis 8 ans), l'accès à la formation au numérique, accompagnement vers la vie professionnelle avec des séances de découverte des métiers, ou d'accompagnement pendant les premières années (prêt de locaux pour start-ups, mécénat de démarrage, etc.) et le mécénat financier apporté à des écoles, associations sportives, etc. Certaines entreprises ont signé la Charte Entreprises & Quartiers devenue le PAQTE en 2018.

**Au sein de Groupama Gan Vie**, le maintien dans l'emploi des seniors est un objectif constant. Ainsi une attention particulière est apportée à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité pour les salariés de 55 ans et plus notamment par l'adaptation des matériels et outils de travail sur recommandation du médecin du travail.

Groupama Gan Vie poursuit l'aménagement en fin de carrière pour faire la transition entre l'activité professionnelle et la retraite mis en place, par l'accord contrat de génération de 2016 ayant pris fin en 2019, pour les salariés de 58 ans et plus, qui ont la possibilité de bénéficier de formules de temps partiel spécifiques destinées à favoriser le maintien dans l'emploi par un allègement du rythme de travail. En effet, ce dispositif a été repris dans le cadre de l'accord GEPP signé le 26 février 2021, dont l'application s'est poursuivie en 2022 et 2023.

**Groupama Gan Vie est aussi acteur de la formation des jeunes.** Son engagement en faveur de l'insertion des jeunes répond à un double objectif :

- Offrir une structure d'accueil aux jeunes qui ont besoin de trouver un employeur pour poursuivre leurs études post-bac. Afin de réaliser au mieux cet accompagnement, Groupama Gan Vie a développé des formations spécifiques destinées aux tuteurs.
- A l'issue de leur formation, favoriser le recrutement des jeunes sur les postes à pourvoir au sein de Groupama Gan Vie ou du Groupe Groupama.

#### ➔ **Nos résultats et nos indicateurs clés de performance**

#### **En faveur de l'égalité hommes femmes**

Points sur les objectifs 2023 : **Parité et part des femmes chez les cadres et cadres dirigeants** (objectifs sur le périmètre Groupe)

- 51,5% de femmes cadres en 2023 (51,9% pour le périmètre France)  
**Le pourcentage de femmes dans l'effectif des cadres** a dépassé l'objectif de 48% (le taux progresse par rapport à fin 2022, il était de 50,9% (51,4% pour le seul périmètre France).
- 28,5% de femmes cadres de direction en global sur le Groupe en 2023

Concernant le **nombre de femmes cadres de direction**, le taux est désormais de 28,5% (27,1% pour le périmètre France contre 26,2% et 24,1% pour le périmètre France à fin 2022).

- **Indicateurs complémentaires sur la Diversité (chiffes France) :**
  - 1 046 alternants, taux de transformation en CDD ou CDI des alternants en 2023 : 20,8% (21,7% en 2022)
  - 1 229 salariés handicapés (98% en CDI), soit 5,1% de l'effectif total en CDI en 2023 (4,9% en 2022)

**Groupama Gan Vie** s'inscrivant pleinement dans cette démarche de Diversité avec **67,8% de femmes en CDI** au sein de l'entreprise au 31 décembre 2023, Groupama Gan Vie considère la **mixité comme un véritable atout**. Sachant que les femmes représentent 74,8% des non-cadres.

De plus, les actions mises en œuvre par Groupama Gan Vie ont abouti aux évolutions positives suivantes :

**Objectif :** atteindre un pourcentage de femmes d'au moins 48% dans l'effectif des cadres.

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 60,8%**

Au 31 décembre 2023, c'est le pourcentage de femmes cadres en CDI au sein de Groupama Gan Vie. La part de femmes cadres en CDI reste stable (61,3% en 2022) et dépasse l'objectif Groupe fixé à 48%.

A noter également ci-après le bilan sur 6 ans des mesures de résorption des écarts de salaires homme/femme à Groupama Gan Vie qui a permis de réduire des écarts de rémunération impactant majoritairement des femmes :

Années	Salariés		Montant
	Femmes	Hommes	
2023	20	4	35 230 €
2022	20	0	33 640 €
2021	15	2	24 466 €
2020	15	1	24 505 €
2019	7	4	22 750 €
2018	6	3	21 450 €

Par ailleurs, en 2023, **4,6% des femmes** ont obtenu une promotion contre 4,3% en 2022.

Au 31 décembre 2023, on constate à Groupama Gan Vie que, comme en 2022 et 2021, les familles de métiers « fonctions supports » comptent 59% de femmes, contre 71% dans les familles de métiers « cœur de métier ».



	Famille de métiers Groupe	2023			2022		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
<b>Coeur de métier</b>	Commercial	95	56	151	81	50	131
	Gestion des contrats & services	815	258	1073	758	247	1005
	Marketing	55	34	89	50	27	77
	Technique assurance & services	59	63	122	67	61	128
	Contrôle technique et prévention	19	9	28	19	6	25
<b>Total Coeur de métier</b>		<b>1043</b>	<b>420</b>	<b>1463</b>	<b>975</b>	<b>391</b>	<b>1366</b>
<b>Support</b>	Comptabilité & reporting	46	35	81	50	32	82
	Communication Information	17	2	19	17	4	21
	Juridique	26	4	30	22	4	26
	Gestion des risques & Pilotage	84	54	138	78	42	120
	Ressources Humaines	51	8	59	40	7	47
	Secrétariat et assistantat	17	1	18	15	2	17
Système d'information	121	141	262	108	138	246	
<b>Total Support</b>		<b>362</b>	<b>245</b>	<b>607</b>	<b>330</b>	<b>229</b>	<b>559</b>
<b>Effectif total</b>		<b>1405</b>	<b>665</b>	<b>2070</b>	<b>1305</b>	<b>620</b>	<b>1925</b>

➤ En matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les risques en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes pouvant intervenir en matière de contentieux ou de non-respect des normes légales ont conduit le Groupe et Groupama Gan Vie à mettre en place une série de dispositifs afin de réduire ce risque. La nouvelle réglementation issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 a renforcé les obligations des entreprises en la matière en prévoyant une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas de non atteinte de certains critères. Ce risque financier se double d'un risque en termes d'image, les résultats d'atteinte de ces critères devant être communiqués sur le site internet des entreprises.

Il est fait ainsi obligation aux employeurs d'au moins 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer selon des modalités et une méthodologie qui sont déterminées par décret (C. trav. art. L 1142-8 nouveau).

Les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs doivent figurer dans la base de données économiques et sociales mise à disposition des représentants du personnel (C. trav. art. L 2312-18 modifié).

Si les résultats sont en dessous de 75 points/100, la négociation relative à l'égalité professionnelle doit porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord ces mesures sont déterminées unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE (C. trav. art. L 1142-9 nouveau).

Indicateurs à mesurer et à publier :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés les mieux payés de l'entreprise.

Les indicateurs sont calculés chaque année au plus tard le 1er mars à partir des données de l'année précédente appréciée au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur. La première publication des résultats devait intervenir au 1er mars 2019 et l'atteinte d'au moins 75 points sur 100 doivent être réalisée au bout de 3 ans.

L'atteinte de ces critères se mesure au niveau de l'UES à laquelle appartient Groupama Gan Vie. Pour autant, chaque établissement de l'UES dont Groupama Gan Vie se doit d'atteindre au mieux ces critères. Afin de se mettre en conformité, la DRH de Groupama Gan Vie a participé aux groupes de travail mis en place au niveau du Groupe afin d'une part d'analyser précisément les critères issus du décret et de mettre en place les actions correctrices afin d'atteindre le seuil minimal de 75 points.

Le suivi de ces indicateurs afin de répondre aux obligations légales est inscrit au plan d'actions de la DRH.

Afin de suivre ces indicateurs et d'engager les actions correctrices permettant d'atteindre les objectifs fixés par cette nouvelle réglementation au 1er mars 2023 des points réguliers de suivi seront menés au niveau de la DRH de Groupama Gan Vie et de l'UES. Afin de mener cette analyse les services études du Centre d'expertise RH sont associés aux services RH afin de disposer des indicateurs les plus fiables et d'engager les actions correctrices.

L'étude des critères légaux constitueront ainsi les indicateurs clés de performance.

Conformément aux dispositions légales, il a été publié fin février 2023 l'index en matière d'égalité salariale femmes-hommes. La note obtenue, sur le périmètre de l'UES, est de 87/100 (86/100 l'année précédente) soit au-dessus du niveau minimum prescrit.

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	Oui	2,7	37	40	40
Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	Oui	10,1	20	20	20
Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	Oui	1,2	15	15	15
Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Oui	100	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés les mieux payés de l'entreprise	Oui	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			87		100
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

**Objectif** : obtenir au moins 80 points, sur un maximum de 100, relatifs aux indicateurs en matière d'égalité salariale femmes-hommes.

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 87/100**

Au 31 décembre 2022 (chiffre publié en février 2023), c'est le nombre de points obtenus dépassant l'objectif d'au moins 75 points sur un maximum de 100, relatifs aux indicateurs en matière d'égalité salariale femmes-hommes, soit une légère amélioration de la performance par rapport à 2022.

➤ **En faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

**Au sein du Groupe Groupama** : L'objectif d'emploi des salariés handicapés sur le périmètre France du Groupe est sur 3 ans de 100 nouveaux salariés handicapés par an dans l'effectif.

Les salariés handicapés en CDI en France représentent, en 2022, 3,9% de l'effectif total (au niveau de la moyenne de la branche Assurance, à 3,4% en 2018). Entre 2011 et 2021, ce taux est passé de 2,9% à 3,9% dans le Groupe en France. Cette progression résulte des actions mises en œuvre à la suite des accords conclus au niveau Groupe et dans toutes les entreprises.

Au sein du Groupe Groupama, on compte 1 228 salariés handicapés en 2022, soit 4,4% de l'effectif total en CDI (4,4% en France ; 4% en 2021).

Le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH ne sera disponible qu'à fin avril 2024

**Au sein de Groupama Gan Vie**, sur l'ensemble des effectifs au 31 décembre 2023, 100 salariés dont 98 CDI et 2 CDD sont en situation de handicap. 6 recrutements ont eu lieu en 2023 (4 CDI et 2 CDD). Une baisse des recrutements par rapport à 2022 où il y avait eu 12 recrutements (CDI, 7 CDD et 1 alternant).

**Objectif** : atteindre le seuil légal d'emploi de salariés handicapés (6%).

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 5,3%**

Au 31 décembre 2023, c'est le taux moyen d'emploi de salariés handicapés en CDI.

Ce taux est donc en deçà de l'objectif de 6% mais il est en augmentation depuis l'exercice précédent : Groupama Gan Vie compte en 2023 100 salariés en situation de handicap, soit 5,3% au 31 décembre 2023, contre 84 salariés et un taux de 4,7% en 2022. A noter cependant que selon les règles de calcul en matière de contribution, Groupama Gan Vie n'a pas payé en 2023 au titre de 2022 de contribution, le seuil de l'obligation légale étant atteint.

L'augmentation du nombre de salariés se déclarant titulaire d'une RQTH reste un objectif majeur pour 2024 qui se mesurera par le nombre de salariés déclarés. A cette fin, diverses actions de communication et de sensibilisation seront déployées afin de parvenir à cet objectif ainsi que des mesures incitatives pour faire connaître à l'entreprise sa RQTH, dans le cadre de l'accord relatif à la GEPP et à la mixité des métiers en cours de négociation entre novembre 2023 et mars 2024.

➤ **Pour le maintien dans l'emploi des seniors et l'insertion des jeunes**

**Au sein de Groupama Gan Vie**, on compte **25,8% de seniors de 50 ans et plus** au sein de ses effectifs au 31 décembre 2023, soit 535 personnes, dont :

- 45,2% de non-cadres ;
- 54,8% de cadres.

Parmi cette même population :

- 63,2% exercent une activité dans une famille de métiers « cœur de métiers » ;
- 36,8% exercent une activité dans une famille de métiers « fonctions supports ».

Les dispositifs de l'accord contrat de génération signé en 2016 pour une durée de 3 ans qui ont pris fin en 2019 ont été repris dans l'accord relatif à la GEPP et à la mixité des métiers signé le 26 février 2021. Groupama Gan Vie a poursuivi en 2020 et 2021 sa politique proactive en matière d'emploi de salariés seniors en signant avec toutes les organisations syndicales l'accord susvisé. Une négociation est en cours pour établir un accord à la suite de celui de 2021 qui arrive à échéance en février 2024.

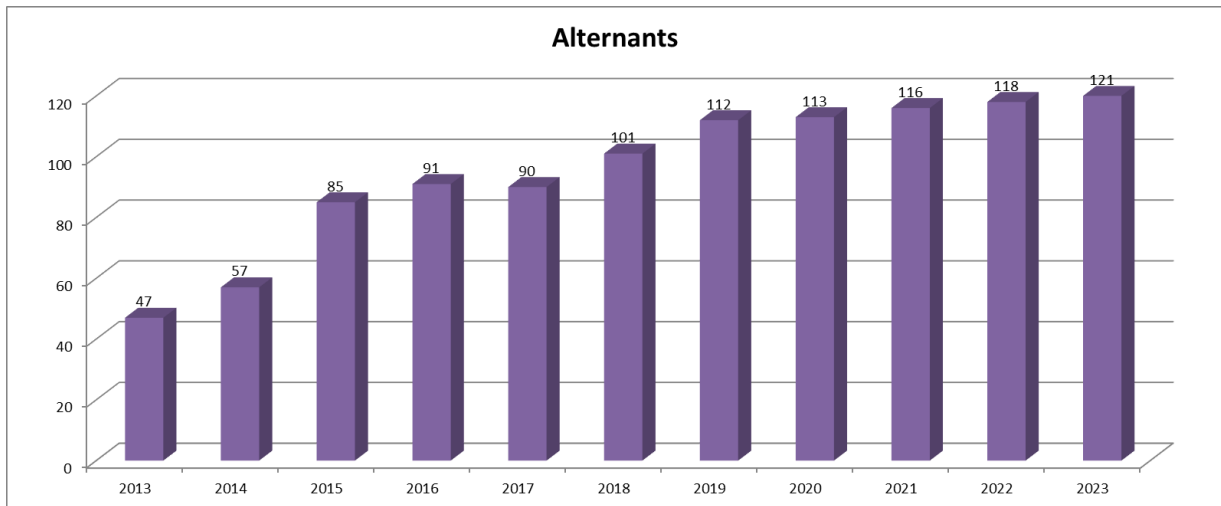
La prise en compte du risque en matière discrimination se traduit ainsi par un ensemble de dispositifs conventionnels comportant des objectifs et un suivi réalisé notamment par la référente en matière de diversité et handicap et les consultants RH intervenant au sein de la Direction des Ressources Humaines de Groupama Gan Vie.

**Objectif** : atteindre au moins 23% des effectifs de salariés seniors (50 ans et plus).

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 25,8%** (soit 535 personnes) de seniors de 50 ans et plus au sein de ses effectifs au 31 décembre 2023.

L'objectif est donc atteint et ce taux est en légère diminution par rapport à l'exercice précédent (543 personnes en 2022 soit 28,2% de +50ans)

**En matière d'embauche des jeunes**, Groupama Gan Vie respecte largement le quota légal de recours à l'alternance fixé à 5% avec un nombre d'alternants en constante progression et qui s'élève à 121 alternants au 31 décembre 2023 (soit 114 contrats d'apprentissage et 7 contrats de professionnalisation). L'objectif de Groupama Gan Vie est bien d'aller au-delà du quota légal de recours à l'alternance.



**Objectif :** atteindre un quota d'alternant supérieure de 0,5 point au minimum légal (5%).

**Indicateur clé de Performance (KPI) : 5,8%**

Au 31 décembre 2023, c'est le pourcentage de l'effectif que représentent les jeunes en alternance au sein de Groupama Gan Vie.

L'objectif de 5,5% est donc dépassé. Ce taux est inférieur à celui de 2022 (6,1%).

En 2023, Groupama Gan Vie a recruté 19 alternants (12 en CDI et 7 en CDD).

### 3.3 Maîtriser les risques identifiés dans le domaine sociétal

#### 3.3.1 Être garant d'un bon conseil et d'une communication explicite afin de prévenir le risque de défaut de conseil

Engagement RSE : être une entreprise capable de donner le bon conseil à ses assurés, dans leur intérêt, et au moyen d'une communication claire.

##### → Notre politique et nos actions en matière de bon conseil et de communication explicite

Du point de vue conception de l'offre, le dispositif de gouvernance produit a été déployé depuis début 2019, afin notamment de se mettre en conformité avec la réglementation DDA<sup>16</sup>. Cette réglementation impose notamment de concevoir des produits adaptés aux besoins d'une clientèle cible identifiée. Afin de respecter le formalisme du processus et d'assurer un bon suivi de commercialisation, cette gouvernance a prévu d'intégrer des étapes de validation, pour toute création ou modification significative de produit, mais également de réaliser des analyses post-mise en marché (notamment par l'intermédiaire d'une remontée de terrain de la part des réseaux de distribution) afin de s'assurer que nos produits répondent durablement aux besoins de la clientèle. L'objectif de Groupama Gan Vie est de ne pas faire de ventes hors marché cible et hors canal cible.

D'un point de vue distribution, ce dispositif s'est accompagné d'un renforcement significatif de la qualité et du niveau de formalisation en matière de devoir de conseil avec le développement des outils d'aide à la vente pour chaque réseau afin de sécuriser et assurer une traçabilité des actes commerciaux ; ainsi, la démarche de vente intègre désormais pleinement la découverte client, en développant l'écoute active et le recueil des besoins du prospect, afin de lui proposer un produit répondant entièrement à ses attentes. En effet, les outils d'aide à la vente mis à disposition des réseaux de distribution intègrent notamment une analyse des besoins du client et, en particulier pour l'activité d'épargne, des règles prédéfinies permettant de formuler des propositions d'allocation d'actifs adaptées au profil de celui-ci (expertise en matière financière et appétence au risque).

D'un point de vue gestion, les équipes de Groupama Gan Vie ont considérablement renforcé leur niveau de service afin de répondre aux exigences de nos réseaux de distribution et de leurs clients finaux.

Un dispositif de traitement des réclamations à trois niveaux<sup>17</sup> est implémenté et permet de répondre au mieux aux insatisfactions clients et d'apporter les arguments qui viseront à traiter les différents cas.

Enfin, le dispositif de contrôle permanent (niveaux 1 et 2) intègre des indicateurs relatifs au respect du devoir de conseil.

---

<sup>16</sup> Directive sur la Distribution en Assurance entrée en vigueur le 01/10/2018, dont les objectifs portent essentiellement sur la protection des consommateurs, l'harmonisation des dispositions au sein de l'UE et l'amélioration de la transparence vis-à-vis des assurés.

<sup>17</sup> i.e. niveau 1 : réseau ou gestion / niveau 2 : service interne à Groupama Gan Vie dédiée au traitement des réclamations / niveau 3 : médiateur.



Groupama Gan Vie travaille par ailleurs sur le renforcement de la gamme d'offres de « *gestion déléguée* » en mettant en place une approche durable et orientée sur des thématiques précises pour répondre aux souhaits des clients d'investir sur des thèmes spécifiques et apporter davantage de personnalisation.

Toutes les offres de Groupama Gan Vie disposent au moins d'une Unité de Compte avec le label ISR.

### → Nos résultats et notre indicateur clé de performance

L'indicateur clé de performance, établis à partir des échanges en comité produits, reprend le modèle de celui définis par le Groupe : 'nombre de ventes hors marché cible'.

Pour les calculs de l'indicateur pour l'année 2023, sont indiqués les affaires nouvelles hors cible, conformément aux suivis réalisés actuellement dans le cadre des suivis Produits. Le nombre d'affaires total est donc revu à la baisse par rapport à N-1 car les versements libres avaient été intégrés. De plus, un nouveau critère a été pris en compte « souhait de défiscalisation » pour les contrats retraite hors produit Groupama Nouvelle Vie. Le périmètre a donc été étendu en 2023, créant un décalage avec 2022.

**Objectif :** Atteindre un taux de moins de 1% de ventes hors marché cible

#### **Indicateurs clés de performance (KPI) :**

Remontées des affaires nouvelles hors marché cible :

- Ventes hors marché cible en 2023 : 399

Les ventes hors marché cible en 2023 représente 0,6% du volume total d'affaires nouvelles (63 999 en 2023). Le nombre de ventes hors cible est en augmentation par rapport à 2022 du fait d'une définition plus restrictive des marchés cibles mais reste dans des proportions acceptables par rapport à notre objectif étant de 1%. A périmètre équivalent, en 2022, le nombre d'affaires nouvelles hors cible s'élevait à 268, soit 0,4% du volume total d'affaires nouvelles.

### **3.3.2 Être garant de la qualité et de la satisfaction client afin de réduire le risque de l'insatisfaction client**

Engagement RSE : Assurer la meilleure qualité de service à nos clients en tenant compte de l'intérêt de nos clients

### → Notre politique et nos actions en matière de qualité et de satisfaction client

L'amélioration de l'Expérience Client et de leur satisfaction est un axe de développement prioritaire au sein de Groupama Gan Vie.

L'objectif de Groupama Gan Vie, impulsé par le Groupe Groupama est d'être le « Champion de l'accompagnement client ».

Afin de pouvoir répondre à cet objectif ambitieux, une organisation spécifique a été installée sur 2023 :

- Une comitologie transverse aux entités de GG Vie (métier Epargne Retraite, métier Prévoyance, métier Immobilier, Juridique, Digital Factory et réseaux Gan Patrimoine et Gan Prévoyance) :
  - Une Direction Expérience client créée en 2022 qui est sponsorisée par la Direction Générale de GG Vie, Gan Patrimoine et Gan Prévoyance via le Comité Sponsor.
  - Un comité mensuel Expérience Client qui a vocation à partager l'avancement de tous les projets et actions portés en transverse et ceux portés par chaque Direction métier ou réseau.
  - Un comité d'amélioration continue qui doit permettre de piloter l'ensemble des mécontentements clients afin d'identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre de manière structurelle.

En 2023, la Direction Expérience Client de GG Vie s'est étoffée avec le recrutement de deux nouveaux collaborateurs afin d'accélérer sur nos enjeux autour de la refonte des Parcours Clients et du renforcement du Dispositif de pilotage de l'expérience Client (mesure de la satisfaction client et mesure de l'expérience réellement vécue par client)

#### 1. Renforcement du Dispositif de pilotage de l'expérience Client :

La mesure de la satisfaction client est un axe déjà installé au sein de Groupama Gan Vie. C'est un des leviers qui nous permet d'identifier les actions prioritaires à mener sur nos différents Parcours.

Le dispositif actuel d'enquêtes clients est passé d'une phase de test (2019) à une phase de généralisation (2020) et d'utilisation systématisée par les managers d'équipes Gestion concernés et des équipes commerciales de Gan Prévoyance et Gan patrimoine pour piloter leur activité et identifier les pistes d'amélioration de la satisfaction clients.

Des enquêtes à froid sont en place depuis plusieurs années et nous permettent d'identifier nos axes prioritaires à travailler et nos points forts sur lesquels capitaliser pour répondre aux attentes de nos clients.

Nos enquêtes clients "à chaud" ont été mises en place pour mieux couvrir les interactions principales entre GG Vie et les clients. Les enquêtes suivantes sont en production pour GG Vie :

- En Epargne / Retraite : SRC appels sortants, SRC appels entrants, rachat, retrait, arbitrage, gestion
- En Prévoyance : SRC appels entrants, assurance emprunteur, demande de prestations, émission prévoyance, résiliation
- Sur nos Réseaux Commerciaux Gan Prévoyance et Gan Patrimoine : enquêtes des réseaux post rendez-vous commercial

Enfin, un outil d'analyse sémantique (ERDIL) permettant l'analyse / classification automatique des milliers de verbatim issus des enquêtes de satisfaction a été mis en place.

À l'aide de ce dispositif de voix du client, les principaux axes d'amélioration identifiés concernent :

- L'optimisation des parcours clients en augmentant le taux de résolution au premier contact et en plaçant le client au centre (revue de processus avec l'ensemble des services contributeurs et en lien avec les réseaux de distribution)
- Mise en œuvre de plans d'actions permettant d'améliorer en continu l'expérience client (processus, optimisation des circuits avec les services tiers, évolutions outils, démarche d'innovation en portant la voix du client au sein de l'entreprise, ...)
- La mise en place d'actions de coaching et d'accompagnement au sein des différentes équipes.
- Intégration d'objectifs individuels en lien avec la satisfaction client pour les téléconseillers SRC, en complément des objectifs déjà existants.
- L'étude de solutions techniques à mettre en place afin de mieux accompagner le client dans ses démarches à distance (SVI, Espace Client.)

En 2023, des travaux ont été initiés pour compléter ce dispositif de pilotage « voix du client » avec le pilotage des Parcours Clients et leurs comportements afin d'avoir un pilotage de l'expérience client global.

## 2. Refonte des Parcours Clients :

Le projet de réinventer tous les parcours clients a été initié en 2021.

A l'aide de nos premières EAF transverse métiers GGVIÉ et Réseaux Gan Patrimoine et Gan Prévoyance, nous avons identifiés trois axes :

- La mise en place d'un parcours proactif visant à renforcer la relation avec nos clients à travers de nouvelles expériences (à notre initiative).
- La revue des parcours les plus importants d'un point de vue de nos clients
- La mise en place d'un dispositif d'amélioration continue via le pilotage de l'ensemble des mécontentements, le partage en transverse des indicateurs et l'identification des actions à mettre en œuvre sur chacun de nos parcours / process)

Nous avons donc lancé une nouvelle expérience de Bilan annuel avec tous nos clients visant à revendre chaque année à nos clients leurs contrats et les mettre à jour en fonction de leur situation.

### ➔ **Nos résultats et notre indicateur clé de performance**

Les indicateurs clés de performance concernent les tests menés en 2023. Ils ont été recueillis à partir de l'outil de pilotage « QlikSense ».

Périmètre Epargne/Retraite/Prévoyance :

- en Epargne / Retraite : SRC appels sortants, SRC appels entrants, rachat, retrait, arbitrage, gestion
- en Prévoyance : SRC appels entrants, assurance emprunteur, demande de prestations, émission prévoyance, résiliation

Enquêtes :

378 653 enquêtes à chaud envoyées par email / 64 008 retours soit 16,1% de taux de réponse.

**Objectif :** atteindre un taux global de satisfaction client d'au moins 70%.

**Indicateurs clés de performance (KPI) :**

- Taux de satisfaction globale : 89,3%
- 60,8% des clients ont généré un indice net de recommandation (INR) de 9 ou 10 (très satisfaits)

La satisfaction client a continué à progresser en 2023. Sur l'exercice 2022, 325 480 enquêtes avaient été envoyées par email avec un taux de retour de 12,1% (39 547 retours). Le taux de satisfaction globale était de 86,5% et l'indice net de recommandation (INR) de 9 ou 10 s'élevait à 55,2%. Avec une augmentation du nombre d'enquêtes envoyées, le taux de retour a fortement augmenté. Le taux de satisfaction globale s'est quant à lui amélioré de 2,8 points et l'indice net de recommandation (INR) de 9 ou 10 (très satisfaits) a augmenté de 5,6 points pour l'année 2023.

**3.3.3 Apporter des solutions soutenables dans la durée pour les souscripteurs face aux phénomènes économiques et sociétaux afin de réduire les risques relatifs à la confidentialité des données**

Engagement RSE : être une entreprise capable de donner aux assurés des solutions abordables économiquement, face aux grandes évolutions sociétales, tout en étant présent dans la durée auprès d'eux.

**→ Notre politique et nos actions en matière de protection des données personnelles**

Afin de protéger l'intérêt de ses clients et de leurs données personnelles mais également de prévenir les risques relatifs à l'intégrité et à la sécurité de celles-ci, Groupama Gan Vie a adopté des dispositifs de sensibilisation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, notamment à travers le déploiement à partir de 2019 d'un module e-learning dédié ainsi qu'à la diffusion de procédures et modes opératoires via le site Intranet de la compagnie.

Concernant le module e-learning, Groupama Gan Vie s'est fixé un objectif de déploiement à hauteur de 80% à fin 2021.

Considérant les risques suivants, Groupama Gan Vie présente une exposition limitée compte tenu de l'adoption des pratiques déployées au niveau du Groupe :

- Risque d'atteintes graves aux droits de l'homme, à la santé et à la sécurité des personnes par les activités des sous-traitants et fournisseurs (lorsque ces activités sont rattachées à notre relation) :
  - En référence aux dix principes de la Charte du Pacte mondial et à la Charte de la diversité, la politique d'achats du Groupe s'est dotée d'engagements RSE, parmi lesquels figure une Charte de déontologie Achats, intégrée dans le règlement intérieur de Groupama Assurances Mutuelles. Trois aspects y sont particulièrement développés : la prise en compte des modes de fabrication des matériels, du comportement des fournisseurs au sujet de ces modes de fabrication, et le respect du droit du travail et des règles de l'OIT par le fournisseur.
  - Groupama a également signé la Charte Inter-entreprises, qui incite notamment à privilégier les relations durables avec les PME, à incorporer des critères RSE dans le choix des fournisseurs et à prendre en compte la responsabilité territoriale d'un grand Groupe.
  - Par ailleurs, dans nos appels d'offres, nous demandons à nos fournisseurs, dans le cadre de la Charte RSE Fournisseurs ou de clauses contractuelles spécifiques, de déclarer s'ils respectent les principes de l'OIT, de la déclaration universelle des Droits de l'Homme et de la Charte du Pacte mondial (conditions de travail, respect de l'environnement, éthique), et nous les incitons à adopter un comportement écoresponsable (conception des produits, formation du personnel, acheminement, gestion des déchets). Une clause « RSE » est insérée dans les contrats.
  - Les achats réalisés par le Groupe portent essentiellement sur quatre pôles :
    - Informatique et télécommunications,
    - Prestations intellectuelles (conseil en stratégie, conseil en RH, formation, marketing, voyages, etc.),
    - Moyens généraux (gestion du bâtiment dans son ensemble : construction, service aux occupants, etc.),
    - Achats assurantiels.
- Risque d'atteintes à la santé et sécurité des consommateurs (assurés) : Groupama Gan Vie s'insère dans la gouvernance des données Groupe.
  - Ainsi, le Code de conduite Groupe précise que les entreprises du Groupe veillent à ce que les informations personnelles collectées et traitées ne portent atteinte ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles. Elles s'engagent également à respecter les droits des personnes concernées et à prendre toutes mesures pour protéger leur confidentialité.
  - Groupama a décidé en 2007 de désigner un CIL<sup>18</sup> pour le Groupe, dont les missions sont définies par la loi, et qui consistent notamment à établir et tenir à jour la liste des traitements en vigueur dans les entreprises du Groupe, à conseiller, former, à veiller à la conformité aux réglementations en la matière (a priori, a posteriori), alerter et gérer les droits des personnes. Elle assure de fait les relations avec la CNIL.
  - Depuis l'entrée en application du RGPD le 25 mai 2018, le CIL Groupe a laissé la place au DPO France (*Data Privacy Officer*), qui prend également les missions du CPO

---

<sup>18</sup> Correspondant Informatique et Libertés.

Groupe. Dans la perspective de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données en 2018, le Groupe avait nommé un « *Corporate Privacy Officer* » (CPO) Groupe en 2016. L'intérêt de cette désignation réside essentiellement dans l'instauration d'un pilotage et d'une animation de la gouvernance « Données personnelles » au niveau Groupe, en capitalisant sur le socle de gouvernance des données personnelles mis en œuvre en France par le DPO, permettant ainsi de réduire les risques. Chaque filiale internationale a également désigné un DPO auprès de son autorité de contrôle nationale.

- Ainsi, le DPO France (& CPO Groupe), assisté de son équipe, assure ce rôle et ces missions pour l'ensemble des entreprises du Groupe. La fonction de DPO France Mutualisé est indépendante du fait de la loi et rattachée au Secrétaire Général, membre du Comité de Direction Générale. Elle répond aux exigences légales et réglementaires régissant les conditions de désignation d'un DPO, et a fait l'objet d'une désignation à la CNIL. Cette fonction est soumise à un devoir d'alerte, et doit rendre compte de ses activités au travers de l'élaboration d'un « bilan annuel d'activité » présenté au responsable de traitement et tenu à disposition de la CNIL.
- S'agissant des données à caractère personnel, le contrôle de la conformité constitue l'une des missions assurées par le DPO France & CPO Groupe et ses équipes. La conformité des traitements de données à caractère personnel couvre non seulement les thèmes précités portant sur le cœur de métier du Groupe (assurance non-vie, assurance vie, gestion d'actifs, immobilier, ...) mais également sur tous autres thèmes dès lors que des données à caractère personnel sont concernées (ex : ressources humaines, dispositifs de vidéosurveillance, activités de services, ...).
- Groupama Gan Vie a également désigné son propre DPO (appelé « DRPO », équivalent à « Délégué Relais à la Protection des Données »), dont les missions s'inscrivent pleinement dans les objectifs fixés par le Groupe.
- Le DRPO Groupama Gan Vie accompagne les métiers sur tous les sujets en matière de protection des données.
- Il peut également être en contact direct avec les clients pour répondre à leurs questions et demandes de droit relatives à la protection des données personnelles.
- Enfin, il assure la sensibilisation des collaborateurs au travers de communications via des sessions de formation dédiées, emails et sur l'intranet de la compagnie.

### → Nos résultats et notre indicateur clé de performance

Les indicateurs clés de performance sont établis à partir d'une extraction de la plateforme de suivi des modules de formation. L'extraction issue de la plateforme de suivi comprend l'ensemble des inscriptions depuis la mise en place du module, en 2019, jusqu'à la date de l'extraction (11/01/2023).

Déploiement du module e-learning « RGPD » :

- 2 068 collaborateurs inscrits

**Objectif :** atteindre un taux d'achèvement du e-learning dédié à la protection des données d'au moins 80%.

**Indicateurs clés de performance (KPI) :**

- Taux d'achèvement à fin 2023 : **90,9% au global**

L'objectif de 80% de taux d'achèvement est donc dépassé. Le taux d'achèvement est en légère baisse de 0,2 points par rapport à l'exercice 2022 (le taux d'achèvement était de 91,1% pour 1 871 collaborateurs inscrits).

### 3.3.4 Prévenir le risque de corruption et d'évasion fiscale

Engagement RSE : Veiller au respect de la déontologie et de l'éthique en adoptant un code de conduite tenant compte des droits des personnes et des règles sociétales.

**→ Notre politique et nos actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale**

La Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, est entrée en vigueur le 1er juin 2017. Elle instaure une obligation générale de prévention contre les risques de corruption et de trafic d'influence pour les entreprises de plus de 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros.

Toutes les entreprises du Groupe Groupama sont soumises aux dispositions de la loi « Sapin II » du 9 décembre 2016 et de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères du 27 mars 2017, instituant l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif d'alerte interne (« *whistleblowing* ») à destination de leur personnel.

Ce dispositif permet le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société portant sur les domaines suivants :

- Conflit d'intérêts ;
- Corruption, trafic d'influence ;
- Atteinte aux droits humains et libertés fondamentales ;
- Atteinte à l'environnement ;
- Fraude interne ;
- Crime ou délit ;
- Menace ou préjudice grave pour l'intérêt général.

Ces dispositions sont traduites notamment dans la Charte Éthique et le Code de conduite du Groupe Groupama qui ont été annexées au Règlement Intérieur de chacune des entreprises du Groupe après consultation de leurs instances représentatives du personnel respectives.

Le Code de conduite comporte une annexe « modalités & processus du droit d'alerte éthique » décrivant les modalités détaillées du dispositif de signalement mis à disposition des salariés, mandataires et agents généraux de chacune des entreprises du Groupe Groupama.

Les dispositifs d'alertes automatisés sont des traitements sensibles. Des mesures pour préserver la confidentialité des informations doivent être mises en œuvre tout au long de la chaîne de traitement de l'alerte, tant à l'occasion du recueil des informations, que lors de la communication ou de la gestion des alertes, ou encore de leur conservation/archivage et de leur destruction.

Afin d'assurer au lanceur d'alerte la protection nécessaire à la remontée de sa révélation, toutes les entreprises du Groupe ont la charge de mettre en œuvre des procédures appropriées de sécurité et de confidentialité des données recueillies.

Pour l'alerte éthique, le collaborateur a la possibilité de saisir sa hiérarchie directe ou indirecte, ou le référent désigné, à savoir le responsable de la Fonction clé Vérification de la Conformité de l'entreprise.

L'ensemble de ces informations ont été transmises par la Direction des Ressources Humaines Groupe auprès des Directions Ressources Humaines tant des entreprises France qu'Internationales du Groupe, relayées par la Direction Conformité Groupe auprès de la filière Conformité de ces entités, ainsi que par le DPO Groupe auprès des DRPO.

Concernant les modalités de signalement des alertes éthiques, le choix du Comité Éthique du Groupe s'est porté sur la mise en place de procédures d'alerte interne au niveau de chaque entreprise du Groupe.

La Conformité Groupe a la charge du traitement des alertes pour Groupama Assurances Mutuelles ainsi que de la coordination de ce dispositif auprès de la Filière Conformité des entreprises du Groupe.

Le Groupe Groupama a opté pour une réception de l'alerte éthique par le Responsable de la Fonction Clé Vérification de la Conformité, par voie dématérialisée. Il s'agit d'une boîte mail dédiée à la gestion des alertes et sécurisée. L'objectif est de garantir d'une part que seules les personnes habilitées et clairement identifiées y aient accès, et d'autre part, d'éviter la circulation des saisines/emails dans l'entreprise. Cette modalité technique constituait un facteur essentiel du processus de préservation de la confidentialité des données transmises dans le cadre de ce dispositif.

Les managers, susceptibles d'être informés d'un comportement contraire au code de conduite ou à la charte éthique, ont été sensibilisés sur ces modalités et pourront soit indiquer la voie à suivre pour le collaborateur (effectuer une saisine directement sur l'adresse email sécurisée), soit transmettre directement sur cette adresse email sécurisée la saisine qu'ils auraient eux-mêmes reçue.

En 2022, un élargissement du statut de lanceur d'alerte et un renforcement de sa protection est mis en place au travers de la loi du 21 mars 2022 qui transpose en droit français la directive européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union européenne. En phase avec cette évolution, les personnes « en lien » avec les entreprises de



Groupama Gan Vie peuvent exercer le droit d'alerte s'ils soupçonnent ou sont témoin d'actes contraires à la charte ou au code, ou disposant d'informations sur des crimes et délits ou violations (tels qu'énoncé à l'art 6 de la loi Sapin 2 modifiée).

En vue d'assurer la protection des données personnelles, de préserver les informations confidentielles et de veiller au respect des règles de conservation des données (archivage/destruction), un dispositif spécifique a prévu de faire signer un engagement de confidentialité aux personnes amenées à assurer la réception et/ou la gestion d'une alerte.

Groupama Gan Vie s'est doté de procédures anti-corruption :

- Une procédure est dédiée aux cadeaux et invitations, permettant d'encadrer la réception et la remise de cadeaux et invitations à des tiers.
- Une autre procédure définit les règles applicables en matière de sponsoring et de mécénat.
- Enfin, une procédure dédiée aux conflits d'intérêts a été déployée, une attestation de déclaration de conflit d'intérêts est d'ailleurs renseignée par tous les nouveaux entrants, en CDI, à l'embauche et a été circularisée à tous les collaborateurs considérés comme personnels exposés au risque de corruption

Les collaborateurs ont reçu des communications sur les procédures cadeaux et invitations et conflits d'intérêts, permettent la diffusion d'une culture anti-corruption.

En 2019, Groupama Gan Vie a déployé un module e-learning dédié auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. L'objectif de ce module était d'informer sur les différentes natures de corruption et de trafic d'influence mais également de sensibiliser sur les risques associés. Le suivi du e-learning doit être renouvelé tous les 3 ans.

Concernant le module e-learning, Groupama Gan Vie s'est fixé un objectif de déploiement à hauteur de 80% à fin 2022.

Enfin, sur le volet fiscal, Groupama Gan Vie ne souscrit pas d'affaires auprès de clients n'ayant pas la qualité de contribuables français ou monégasques, dans le cadre de ses activités. Toutefois, les processus de distribution de la société ont bien prévu, par l'intermédiaire de ses outils d'aide à la vente déployés auprès des réseaux de distribution, l'identification de clients américains ou étrangers, qui auraient la qualité de contribuables français, afin de respecter les réglementations FATCA et CRS.

### **→ Nos résultats et notre indicateur clé de performance**

Les indicateurs clés de performance sont établis à partir d'une extraction de la plateforme de suivi des modules de formation. L'extraction issue de la plateforme de suivi comprend l'ensemble des inscriptions depuis la réinscription des collaborateurs au module depuis 2021.

Alertes éthiques transmises au responsable de fonction clé « Vérification de la Conformité » :

- Nombre d'alertes transmises en 2023 : 0

Déploiement du module e-learning « Lutte contre la corruption » :

- 2 063 collaborateurs inscrits

**Objectif :** atteindre un taux d'achèvement du e-learning dédié à la lutte contre la corruption d'au moins 80%.

**Indicateurs clés de performance (KPI) :**

- Taux d'achèvement à fin 2023 : **76,6% au global**

Ce taux d'achèvement est inférieur de 3,4 points par rapport à l'objectif de 80% et a baissé de 12,1% depuis l'exercice précédent, le taux d'achèvement étant de 88,7% fin 2022. Cette baisse s'explique par la publication d'un nouveau e-learning « lutte contre la corruption » courant 2023. Les nouveaux entrants ont été inscrits automatiquement sur cette nouvelle version. Durant 2023, 2 sessions ont été ouvertes concernant la lutte contre la corruption, expliquant la baisse du taux d'achèvement du e-learning.

### 3.4 Maîtriser les risques liés aux conséquences du changement climatique identifiés dans le domaine environnemental

Engagement RSE : Agir pour la préservation de l'environnement en assurant une gestion responsable des actifs tenant compte des enjeux environnementaux

#### ➔ Notre politique et nos actions dans l'adaptation aux conséquences du changement climatique

Nous définissons l'investissement durable comme l'intégration dans nos processus d'investissement des facteurs environnementaux, sociaux/sociétaux et de gouvernance (ESG) au service de la maîtrise des risques financiers et du financement des transitions. L'enjeu est donc double :

- Prendre en compte les risques en matière de durabilité, c'est-à-dire les risques liés aux facteurs ESG, notamment climatiques qui peuvent affecter la valeur ou le rendement des actifs financiers ;
- Gérer les incidences négatives liées à nos investissements et favoriser les impacts positifs de la gestion financière sur les facteurs de durabilité, notamment en participant à la lutte contre le réchauffement climatique et en contribuant au financement des trois grandes transitions (démographique, numérique et écologique).

Cela correspond au concept de double matérialité, fondement de la définition Européenne de l'investissement durable et donc de l'ensemble des réglementations européennes relatives aux enjeux de durabilité.

Cette politique doit notamment participer au financement de la transition vers une économie bas carbone et résiliente, compatible avec un scénario de réchauffement climatique limité à 1,5°C d'ici 2100, s'effectuant de manière équitable.

A date, cette stratégie d'investissement durable et responsable est plus particulièrement axée sur le risque climatique et repose sur quatre piliers qui seront détaillés dans la suite du document :

1. Une gestion d'actifs intégrant pleinement les critères ESG
2. Une politique d'exclusion pour répondre aux risques de durabilité les plus élevés et éliminer les financements les plus néfastes :
  - a. Le charbon est la principale source de gaz à effet de serre (GES). 40% des GES lui sont attribuables et il dégage intrinsèquement plus de GES que le pétrole ou le gaz.

Ainsi en 2020, le Groupe s'est engagé à une sortie totale, dans ses portefeuilles d'investissement, de la chaîne de valeur du charbon thermique au plus tard d'ici 2030 dans les pays de l'Union européenne et de l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde.

Pour aboutir à cette sortie totale du financement du charbon, Groupama s'engage à date à ne renouveler aucun investissement et se désengager progressivement de toute entreprise :

- i. Dont le chiffre d'affaires ou le mix de production énergétique reposerait à plus de 20 % sur le charbon thermique
- ii. Dont la production annuelle de charbon dépasserait 10 millions de tonnes
- iii. Dont la capacité installée des centrales au charbon dépasserait 5 GW
- iv. Développant de nouvelles capacités charbon

Les différents seuils seront abaissés régulièrement pour tendre vers une exposition nulle des portefeuilles d'investissement au charbon thermique.

- b. La sortie rapide du pétrole et du gaz n'est pas physiquement ni économiquement ou socialement réalisable. Elle nécessite de transformer l'offre d'énergie, mais également les produits et services, les modes de fabrication et les chaînes de valeur et donc des investissements massifs dans l'ensemble des secteurs d'activité y compris celui de l'énergie. Il s'agit de remplacer en 30 ans les énergies fossiles, qui représentent aujourd'hui 80 % de l'énergie primaire au plan mondial par des énergies décarbonées. Par ailleurs, la transition énergétique passera nécessairement par l'utilisation minima du gaz comme énergie de transition (en accord avec la Taxonomie Européenne). Cependant, les types de combustibles et/ou de techniques d'extraction dits « non conventionnels » ont des impacts environnementaux, sur la qualité de l'eau, la biodiversité et les communautés locales plus importants que le conventionnel. En outre, selon le scénario de l'AIE, l'extraction en Zone Arctique, le pétrole bitumineux et le gaz de houille ont des impacts plus importants que les techniques d'extraction conventionnelles.
  - i. Le Groupe s'engage donc dans un premier temps et de façon progressive sur les énergies fossiles non conventionnelles (EFNC), via l'engagement suivant : « Nous nous engageons à mettre fin à tout nouvel investissement en direct dans les entreprises concourant au développement de nouveaux projets pétroliers et gaziers non conventionnels.
  - ii. Cependant, nous souhaitons financer les actions et projets contribuant à la transition énergétique et nous pourrions donc continuer à investir dans une filiale ou un projet d'une telle entreprise qui serait dédié au financement de la transition et dans les obligations vertes qu'elles émettent.
  - iii. Par ailleurs, nous renforcerons nos actions d'engagement individuel ou collectif auprès des entreprises des secteurs utilities et énergie.
- 3. Une politique d'engagement et de dialogue (dont le vote aux Assemblées Générales et dialogue) contribuant entre autres à la décarbonation de nos portefeuilles
- 4. Des investissements en faveur du financement des transitions : fin 2018, le Groupe avait pris publiquement l'engagement d'investir 1 Md d'euros entre 2019 et 2021 en faveur de la transition énergétique, l'objectif a été atteint avant fin 2021 en investissant un peu plus de la moitié en green bonds et le reste en immobilier (travaux de rénovation et/ou construction, acquisitions d'actifs certifiés) et infrastructures énergétiques (parcs éoliens et solaires, hydroélectricité). En 2022, le Groupe a renforcé ses engagements en faveur du financement de la transition en nous engageant à réaliser 1,2 Mds d'euros d'investissements durables supplémentaires pour la période 2022-2024.

Les fondements de cette stratégie d'investissement durable, qui vise à être productrice de rendement et rentable, tout en offrant des résultats positifs et durables dans l'économie et la société en général sont partagés par l'ensemble des entités du Groupe et formalisés dans une charte de l'investissement durable, dont les principes communs ont été adoptés par les Conseil d'Administration de GGVIE fin 2022.

Groupama, acteur financier du développement à long terme de l'économie, est engagé depuis plus de quinze ans dans la promotion de l'Investissement Socialement Responsable (ISR), via sa filiale de gestion d'actifs pour compte de tiers Groupama Asset Management. Ses expertises d'analyse et de recherche, ses produits de gestion et sa mobilisation au sein de nombre d'enceintes représentatives françaises et internationales en font l'un des leaders reconnus en ce domaine.

Outre le déploiement de cette stratégie d'ISR spécifique, Groupama Asset Management s'est fixé comme objectif global l'intégration généralisée des enjeux ESG à l'ensemble de sa gestion. Cette politique d'intégration des critères ESG va s'appliquer progressivement à la gestion financière des actifs du Groupe. En effet, Groupama Asset Management est convaincu qu'en favorisant l'intégration des enjeux ESG à l'analyse macro et micro économique de ses investissements, il optimise potentiellement non seulement la gestion des risques mais aussi les sources de valeur ajoutée et de création de valeur à long terme des portefeuilles d'investissement qui lui sont confiés. Cette ambition s'appuie également sur la réglementation SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*)<sup>19</sup> entrée en application en 2021.

Pour affirmer cet engagement, en 2018 Groupama AM s'est doté d'une direction de la stratégie ESG dont la mission est d'accélérer l'intégration ESG dans l'ensemble des portefeuilles.

Dans le cadre de l'application du règlement Taxonomie, nous retenons les définitions et périmètres d'application suivants :

- « Investissements » : l'ensemble des actifs détenus de façon directe et indirecte au bilan de Groupama Gan Vie. Il s'agit donc d'une vision transparisée des actifs de l'ensemble de Groupama Gan Vie, hors actifs intragroupe, mais en intégrant les unités de compte.
- En vertu de l'article 7 paragraphe 1 de l'acte délégué Article 8, les expositions souveraines sont exclues du calcul du ratio investissement, aussi bien du numérateur que du dénominateur.
  - Sont considérées comme « souveraines », les expositions aux gouvernements centraux et banques centrales. Sont donc conservées dans le dénominateur les expositions aux administrations locales ou structures publiques ;
- Les dérivés sont exclus du numérateur, mais inclus dans le dénominateur du ratio.
- Les produits structurés ne sont pas automatiquement exclus du numérateur.
- Les entreprises non soumises à la NFRD ne sont pas soumises à la taxonomie. Ainsi, l'exposition à ces entreprises n'apparaît pas dans le calcul du numérateur du ratio.
- Faute de pouvoir l'affecter à un secteur économique précis et conformément à la réponse de la question 22 de la FAQ de la Commission européenne publiée le 6 Oct. 2022, la trésorerie a été complètement exclue du numérateur.

Les green bonds font l'objet d'une analyse spécifique sans rapport avec l'émetteur, mais centrée sur ce qui est financé par ces obligations (« Use of proceed »).

En synthèse, les exclusions d'actifs pour les calculs du ratio investissements sont les suivantes :

---

<sup>19</sup> Entré en application le 10 mars 2021, le règlement européen (UE) 2019/2088 relatif à la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, impose des standards de transparence, à l'ensemble des acteurs des marchés financiers et aux conseillers financiers. Il permet aux investisseurs de mieux évaluer la prise en compte des facteurs ESG dans leurs investissements.

Type d'actifs	Exclusion du numérateur	Exclusion du dénominateur
Expositions aux gouvernements centraux et banques centrales	X	X
Dérivés	X	
Expositions sur les entreprises non assujetties à la publication d'informations non financières conformément à la NFRD	X	
Trésorerie	X	

Conformément aux informations communiquées par la Commission européenne dans ses différents Q&A, les informations utilisées sont fondées sur des données réelles fournies par les entités non-financières ou financières. Groupama Gan Vie a donc exclu l'utilisation d'estimation ou proxy pour son exercice. A cet égard :

- Nous avons choisi un fournisseur de données externe pour l'exercice 2023, duquel nous récupérons les données publiées par les entreprises et qui réalise les analyses précédemment évoquées sur le green bonds ;
- L'ensemble des actifs immobiliers ainsi que les investissements en infrastructure, private equity corporate et dette non cotée de Groupama Gan Vie se voit attribuer un alignement nul du fait de difficultés opérationnelles pour obtenir des données pour cette première année de publication de l'alignement ;
- Pour pallier le manque d'information disponible sur les Template Gaz & Nucléaire, les équipes de Groupama ont internalisé la collecte des informations liées à ces Templates pour les entreprises représentant 80% de la valeur boursière des actifs concernés. Les autres entreprises ou celles pour lesquelles aucun reporting spécifique au Gaz & Nucléaire n'est disponible se sont vu attribuer l'alignement/l'éligibilité total reporté par l'émetteur sans double comptage.

### ➔ Nos résultats et notre indicateur clé de performance

A noter que l'adaptation au changement climatique est prise en compte dans nos implantations. Ainsi, pour notre principale implantation géographique, les 3 nouveaux immeubles de Groupama Campus à Nanterre ont été réhabilités en 2017-2018 dans le cadre d'un projet de rénovation bénéficiant de la démarche HQE® (référentiel juin 2015) et BREEAM (ex. éclairage LED avec détection de présence y compris pour 2/3 des éclairages parking, gestion optimisée de l'eau, etc.).

Cet indicateur clé de performance a été obtenu auprès de Groupama Asset Management (GAM), notre partenaire interne en charge de la gestion d'une partie des actifs de notre compagnie.

**Objectif** : maintenir la part de l'investissement responsable et de la part verte d'une année sur l'autre

**Indicateurs clés de performance (KPI) :**

Montant de l'investissement responsable rapporté au total des placements de la compagnie : **94% soit 42,0 Mds€ d'actifs couverts par une analyse ESG**

La part de l'investissement responsable a augmenté de 1 points depuis fin 2022 (le montant 2022 était de 93% soit 41,9 Mds€ d'actifs couverts par une analyse ESG).

En 2022, la méthodologie existante pour mesurer le taux de couverture a été améliorée pour couvrir un plus grand périmètre et permettre une analyse plus approfondie.

Elle intègre désormais l'ensemble des classes d'actifs à l'exception de la trésorerie non placée en fonds monétaire ; et pour chaque type d'actifs l'existence d'une analyse extra-financière se mesure de façon spécifique.

Différents cadres d'analyse ESG coexistent selon les classes d'actifs :

- Pour les actifs sous mandats ou OPC dédiés chez GAM : le cadre d'analyse de GAM
- Pour les actifs gérés par Groupama Immobilier : son cadre d'analyse spécifique
- Pour les actifs investis dans les fonds non dédiés, 5 questionnaires ont été mis en place en fonction de la typologie des actifs : actifs cotés, infrastructure, dette non cotée y compris immobilière, Private Equity corporate et Immobilier en equity.

**Part verte des investissements<sup>20</sup> :**

Pour les calculs réalisés sur les données à fin 2023, la méthodologie adoptée est la même pour le Groupe et l'ensemble des entités soumises (*cf. Annexe 1*). Cette année, **Groupama ne publie que des ratios réglementaires, calculés sur la base de données reportées par les entreprises, obtenues via un fournisseur de données externes pour les actifs cotés** (obligations et actions). De fait de difficultés opérationnelles aucune donnée d'alignement n'est disponible pour les actifs non cotés.

Ratio Réglementaire

En tant qu'assureur, Groupama Gan Vie doit publier le ratio suivant sur les données au 31 décembre 2023 présentées en valeur de marché :

---

<sup>20</sup> Il s'agit du pourcentage du chiffre d'affaires de l'entreprise généré par une technologie/activité considérée comme favorable à la transition énergétique et écologique. La méthodologie de cet indicateur est alignée sur la Taxonomie européenne et utilise une approche bottom-up, basée sur la classification NACE. La méthodologie est actualisée en fonction des mises à jour des actes délégués de la Taxonomie européenne.

Pour établir l'alignement d'une activité économique à la taxonomie, quatre étapes sont à prendre en compte :

1. Contribuer de façon substantielle à l'un des 6 objectifs environnementaux
2. Ne pas causer de préjudice significatif à un ou plusieurs des objectifs environnementaux (critère « DNSH »)
3. Être conforme à des garanties sociales minimales (Principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme...)
4. Être conformes aux critères d'examen technique (définis dans les actes délégués)

- Ratio Investissements = Part des investissements destinés au financement ou associés à des activités économiques aligné à la taxonomie / Total des investissements
- Les 5 Templates relatifs aux activités Gaz & Nucléaire.

**La part des investissements alignée de Groupama Gan Vie pour l'année 2023 est de 2% sur la base du chiffre d'affaires et de 4% sur la base des dépenses d'investissement pour une proportion de 69% d'actifs couverts par l'ICP.**

La ventilation du numérateur par objectif montre que l'atténuation du changement climatique est l'objectif qui contribue le plus à l'alignement. C'est aussi l'objectif le plus reporté par les entreprises. **Sur la base du chiffre d'affaires, sur les 823 M€ d'actifs alignés, 99,5% sont alignés sur l'objectif d'atténuation du changement climatique et un tiers de ces 823 M€ sont des activités considérées comme habilitantes (facilitant la transition) par le règlement Taxonomie.**

Sur l'ensemble du bilan et des UC de GGVI à fin 2023 (en valeur) :

- **38%** sont des entreprises soumises à NFRD
- **8%** sont des entreprises européennes mais non soumises à NFRD
- **29%** sont des entreprises non européennes (au sens des 27 pays de l'UE)
- Le reste (actifs réels non cotés y compris immobilier, trésorerie et financement direct via des green bonds) représente **25%**

En 2022, la part éligible des activités était de 10,9% (ratio réglementaire) et 31,4% (ratio volontaire) pour GGVI. **Cette année la part éligible est de 21% (ratio réglementaire). Cette valeur est en hausse car outre l'immobilier totalement éligible comme en 2022, elle inclut l'éligibilité reportée des entreprises en portefeuille.**



## 4 Tableau récapitulatif des risques et des indicateurs clés de performance

Risques	Référence pages	Indicateur
Liés aux problèmes d'emploi et à l'adéquation des compétences avec les évolutions des métiers	pages 12 à 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : atteindre un taux de 80%</li> <li>☑ Taux des salariés (CDI et CDD) formés en 2022 : 97%</li> </ul>
Liés au manque d'attractivité de l'entreprise en matière d'emploi et de développement régional	pages 21-26	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : maintenir un taux de turn-over inférieur à 10%</li> <li>☑ Taux de turn-over global comprenant les départs en retraite et les décès : 11,2%</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : maintenir une répartition de l'ordre de 40% de salariés en province et 60% de salariés en région parisienne à +/- 4% près</li> <li>☑ Taux des effectifs de GGVié implantés en province : 44,1%</li> </ul>
Liés aux discriminations	pages 26-39	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif Groupe</b> : atteindre au moins 48% de femmes cadres</li> <li>☑ % de femmes cadres en CDI à fin 2022 : 60,8%</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : obtenir au moins 80 points, sur un maximum de 100, relatifs aux indicateurs en matière d'égalité salariale femmes-hommes</li> <li>☑ Nombre de points relatifs aux indicateurs en matière d'égalité salariale femmes-hommes : 87/100</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : atteindre le seuil légal d'emploi de salariés handicapés (6%)</li> <li>☑ Taux moyen d'emploi de salariés handicapés en CDI : 5,3%</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : atteindre au moins 23% des effectifs de salariés seniors (50 ans et plus)</li> <li>☑ % de seniors de 50 ans et plus dans l'effectif : 25,8%</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : atteindre un quota d'alternant supérieure de 0,5 point au minimum légal (5%)</li> <li>☑ % de jeunes en alternance dans l'effectif : 5,8%</li> </ul>
Liés à la non qualité ou à l'insatisfaction client	pages 40-44	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : Atteindre un taux de moins de 1% de ventes hors marché cible</li> <li>☑ Ventes hors marché cible : 399</li> <li>➤ <b>Objectif</b> : atteindre un taux global de satisfaction client globale d'au moins 70%</li> <li>☑ Taux de satisfaction globale : 89,3%</li> <li>☑ % de clients très satisfaits : 60,8%</li> </ul>
Liés à une protection insuffisante des données personnelles	pages 44-47	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : déployer le module de formation auprès d'un minimum de 80% des collaborateurs</li> <li>☑ Taux global d'achèvement à fin 2022 : 90,9%</li> </ul>
Liés à la corruption ou à l'évasion fiscale	pages 47-50	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : déployer le module de formation auprès d'un minimum de 80% des collaborateurs</li> <li>☑ Taux global d'achèvement à fin 2021 : 76,6%</li> </ul>
Liés aux conséquences du changement climatique	pages 51-56	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Objectif</b> : maintenir la part de l'investissement responsable et de la part verte d'une année sur l'autre</li> <li>☑ Part des actifs gérés selon des critères ESG : 94% soit 42,0 Mrds€ d'actifs couverts par une analyse ESG</li> <li>☑ Part d'expositions sur des activités éligibles à la taxonomie : 8,134 Mrds soit 21% du ratio réglementaire</li> </ul>

## 5 Annexe 1 : Taxonomie

Pour les calculs réalisés sur les données à fin 2023, la méthodologie adoptée est la même pour le Groupe et l'ensemble des entités soumises. Cette année, Groupama ne publie que des ratios réglementaires, calculés sur la base de données reportées par les entreprises, obtenues via un fournisseur de données externes pour les actifs cotés (obligations et actions). De fait de difficultés opérationnelles aucune donnée d'alignement n'est disponible pour les actifs non cotés

### Ratio Réglementaire – KPI investissement

En tant qu'assureur, Groupama Gan Vie doit publier le ratio suivant sur les données au 31 décembre 2023 présentées en valeur de marché :

- Ratio Investissements = Part des investissements destinés au financement ou associés à des activités économiques aligné à la taxonomie / Total des investissements

- Les 5 Templates relatifs aux activités Gaz & Nucléaire.

**Informations qualitatives pour les gestionnaires d’actifs, les établissements de crédit, les entreprises d’investissement et les entreprises d’assurance et de réassurance.**

Dans le cadre de l’application du règlement Taxonomie, nous retenons les définitions et périmètres d’application suivants :

- **« Investissements » : l’ensemble des actifs détenus de façon directe et indirecte au bilan de Groupama Gan Vie. Il s’agit donc d’une vision transparisée des actifs de l’ensemble de Groupama Gan Vie, hors actifs intragroupe, mais en intégrant les unités de compte.**
- En vertu de l’article 7 paragraphe 1 de l’acte délégué Article 8, les expositions souveraines sont exclues du calcul du ratio investissement, aussi bien du numérateur que du dénominateur.
  - Sont considérées comme « souveraines », les expositions aux gouvernements centraux et banques centrales. Sont donc conservées dans le dénominateur les expositions aux administrations locales ou structures publiques ;
- Les dérivés sont exclus du numérateur, mais inclus dans le dénominateur du ratio.
- Les produits structurés ne sont pas automatiquement exclus du numérateur.
- Les entreprises non soumises à la NFRD ne sont pas soumises à la taxonomie. Ainsi, l’exposition à ces entreprises n’apparaît pas dans le calcul du numérateur du ratio.
- Faute de pouvoir l’affecter à un secteur économique précis et conformément à la réponse de la question 22 de la FAQ de la Commission européenne publiée le 6 Oct. 2022, la trésorerie a été complètement exclue du numérateur.
- Les green bonds font l’objet d’une analyse spécifique sans rapport avec l’émetteur, mais centrée sur ce qui est financé par ces obligations (« Use of proceed »).

En synthèse, les exclusions d’actifs pour les calculs du ratio investissements sont les suivantes :

Type d’actifs	Exclusion du numérateur	Exclusion du dénominateur
Expositions aux gouvernements centraux et banques centrales	X	X
Dérivés	X	
Expositions sur les entreprises non assujetties à la publication d’informations non financières conformément à la NFRD	X	
Trésorerie	X	

Conformément aux informations communiquées par la Commission européenne dans ses différents Q&A, les informations utilisées sont fondées sur des données réelles fournies par les entités non-financières ou financières. Groupama Gan Vie a donc exclu l’utilisation d’estimation ou proxy pour l’exercice 2023. A cet égard :

- Nous avons choisi un fournisseur de données externe, auprès duquel nous récupérons les données publiées par les entreprises et qui réalise les analyses précédemment évoquées sur les green bonds ;

- L'ensemble des actifs immobiliers ainsi que les investissements en infrastructure, private equity corporate et dette non cotée de Groupama Gan Vie se voit attribuer un alignement nul du fait de difficultés opérationnelles pour obtenir des données pour cette première année de publication de l'alignement ;
- Pour pallier le manque d'information disponible sur les Template Gaz & Nucléaire, les équipes de Groupama ont internalisé la collecte des informations liées à ces Templates pour les entreprises représentant 80% de la valeur boursière des actifs concernés. Les autres entreprises ou celles pour lesquelles aucun reporting spécifique au Gaz & Nucléaire n'est disponible se sont vu attribuer l'alignement/l'éligibilité total reporté par l'émetteur sans double comptage.

### **KPI INVESTISSEMENT (ratio réglementaire) :**

	<b>Indicateur chiffré</b>
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie, <b>par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP</b> , pour les investissements dans des entreprises:	
Sur la base du chiffre d'affaires	2%
Sur la base des dépenses d'investissement	4%
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la taxinomie, pour les investissements dans des entreprises:	
Sur la base du chiffre d'affaires	823 186 387
Sur la base des dépenses d'investissement	1 652 771 774
Pourcentage d'actifs couverts par l'ICP par rapport au total des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance (total des actifs sous gestion). À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines (ratio de couverture)	69%
Valeur monétaire des actifs couverts par l'ICP. À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines (couverture)	38 676 086 303

La part des investissements alignée de Groupama Gan Vie pour l'année 2023 est de 2% sur la base du chiffre d'affaires et de 4% sur la base des dépenses d'investissement pour une proportion de 69% d'actifs couverts par l'ICP.

	Part des exposition contribuant de façon significative à l'objectif environnemental	Dont Activités transitoires	Dont activités habilitantes
(1) Atténuation du changement climatique			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	99,5%	16,5%	33,0%
Base de calcul de l'ICP : CapEx	99,3%	8,7%	35,8%
(2) Adaptation au changement climatique			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	0,2%		
Base de calcul de l'ICP : CapEx	0,6%		
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	0,0%		
Base de calcul de l'ICP : CapEx	0,0%		
(4) Transition vers une économie circulaire			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	0,1%		
Base de calcul de l'ICP : CapEx	0,0%		
(5) Prévention et réduction de la pollution			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	0,3%		
Base de calcul de l'ICP : CapEx	0,1%		
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes			
Base de calcul de l'ICP : Chiffre d'affaires	0,0%		
Base de calcul de l'ICP : CapEx	0,0%		

La ventilation du numérateur par objectif montre que l'atténuation du changement climatique est l'objectif qui contribue le plus à l'alignement. C'est aussi l'objectif le plus reporté par les entreprises. Sur la base du chiffre d'affaires, sur les 823 M€ d'actifs alignés, 99,5% sont alignés sur l'objectif d'atténuation du changement climatique et un tiers de ces 823 M€ sont des activités considérées comme habilitantes (facilitant la transition) par le règlement Taxonomie.

Voici les informations complémentaires relatives au numérateur :

	Indicateur chiffré
<b>Pour les entreprises non-financières</b>	
Part des expositions, alignées sur la taxinomie, sur des entreprises non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	
Sur la base du chiffre d'affaires	88%
Sur la base des dépenses d'investissement	74%
Valeur des expositions, alignées sur la taxinomie, sur des entreprises non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE:	
Sur la base du chiffre d'affaires	726 235 976
Sur la base des dépenses d'investissement	1 216 200 069
<b>Pour les entreprises financières</b>	
Part des expositions, alignées sur la taxinomie, sur des entreprises financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	
Sur la base du chiffre d'affaires	12%
Sur la base des dépenses d'investissement	9%
Valeur des expositions, alignées sur la taxinomie, sur des entreprises financières s soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE:	
Sur la base du chiffre d'affaires	96 950 411
Sur la base des dépenses d'investissement	142 322 515
<b>Pour toutes les entreprises</b>	
Part des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur, qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités alignées sur la taxinomie:	
Sur la base du chiffre d'affaires	84%
Sur la base des dépenses d'investissement	67%
Valeur des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur, qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités alignées sur la taxinomie:	
Sur la base du chiffre d'affaires	688 611 056
Sur la base des dépenses d'investissement	1 112 970 860
Part des expositions, alignées sur la taxinomie, sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:	
Sur la base du chiffre d'affaires	0%
Sur la base des dépenses d'investissement	18%
Valeur des expositions, alignées sur la taxinomie, sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:	
Sur la base du chiffre d'affaires	0
Sur la base des dépenses d'investissement	294 249 190

Sur la base du chiffre d'affaires ou des dépenses d'investissement, l'alignement provient très largement des entreprises non-financières, qui représentent 88% de l'ensemble des actifs alignés (sur la base du chiffre d'affaires). En effet, les entreprises financières ne devant publier leurs données d'alignement pour la première fois que cette année, très peu de données reportées sont disponibles. 84% des actifs alignés sur la base du chiffre d'affaires sont détenus sur le bilan de GGVIÉ et non en UC. Il convient de noter que les valeurs alignées au titre « d'autres contreparties et actifs » correspondent aux green bonds. Les green bonds font l'objet d'une analyse spécifique de l'activité financée (« Use Of Proceeds ») pour déterminer leur alignement et ne se voit reconnaître un pourcentage d'alignement qu'uniquement sur la base des dépenses d'investissement. Ainsi 18% de l'alignement des dépenses d'investissement proviennent des green bonds.

Voici les informations complémentaires du dénominateur :

	Indicateur chiffré
Pourcentage de dérivés par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:	-1%
Valeur, en montants monétaires, des dérivés:	-222 205 929
<b>Part des expositions sur des entreprises financières et non financières non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:</b>	
Pour les entreprises non-financières	5%
Pour les entreprises financières	3%
<b>Valeur des expositions sur des entreprises financières et non financières non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE:</b>	
Pour les entreprises non-financières	1 929 827 586
Pour les entreprises financières	1 201 195 659
<b>Part des expositions sur des entreprises financières et non financières de pays tiers non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:</b>	
Pour les entreprises non-financières	19%
Pour les entreprises financières	10%
<b>Valeur des expositions sur des entreprises financières et non financières de pays tiers non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE:</b>	
Pour les entreprises non-financières	7 433 981 455
Pour les entreprises financières	3 945 960 313
<b>Part des expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:</b>	
Pour les entreprises non-financières	19%
Pour les entreprises financières	19%
<b>Valeur des expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE:</b>	
Pour les entreprises non-financières	7 446 551 798
Pour les entreprises financières	7 294 067 989
<b>Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP:</b>	25%
<b>Valeur des expositions sur d'autres contreparties et actifs :</b>	9 646 707 430
<b>Part des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur</b>	69%
<b>Valeur des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance, autres que ceux détenus dans le cadre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur</b>	26 672 203 112
<b>Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques non éligibles à la taxinomie par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP:</b>	79%
<b>Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques non éligibles à la taxinomie:</b>	30 541 919 828
<b>Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur la taxinomie, par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP:</b>	19%
<b>Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur la taxinomie:</b>	7 310 980 088

Sur l'ensemble du bilan et des UC de GGVE à fin 2023 (en valeur) :

- 38% sont des entreprises soumises à NFRD
- 8% sont des entreprises européennes mais non soumises à NFRD
- 29% sont des entreprises non européennes (au sens des 27 pays de l'UE)

- Le reste (actifs réels non cotés y compris immobilier, trésorerie et financement direct via des green bonds) représente 25%

En 2022, la part éligible des activités était de 10,9% (ratio réglementaire) et 31,4% (ratio volontaire) pour GGVI. Cette année la part éligible est de 21% (ratio réglementaire). Cette valeur est en hausse car outre l'immobilier totalement éligible comme en 2022, elle inclut l'éligibilité reportée des entreprises en portefeuille.

Voici les Template relatif aux activités Gaz & Nucléaire :

**Template 1 :**

	Activités liées à l'énergie nucléaire
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI
	<b>Activités liées au gaz fossile</b>
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI

**Template 2 :**

Activités économiques alignées sur la taxinomie (dénominateur)	TURNOVER					
	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Activités économiques	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	293 637,94	0,0%	293 637,94	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	100 175 759,95	0,3%	100 175 759,95	0,3%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	9 301,80	0,0%	9 301,80	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	8 800,20	0,0%	8 800,20	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	722 698 887,14	1,9%	722 698 887,14	1,9%	-	-
Total ICP applicable	38 676 086 302,88	100,0%	38 676 086 302,88	100,0%	-	-

Activités économiques	CapEx					
	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Activités économiques	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	1,44	0,0%	1,44	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	18 187 266,78	0,0%	18 187 266,78	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	127 415 230,91	0,3%	127 415 230,91	0,3%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	501,60	0,0%	501,60	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	1 507 168 773,57	3,9%	1 507 168 773,57	3,9%	-	-
Total ICP applicable	38 676 086 302,88	100,0%	38 676 086 302,88	100,0%	-	-

## Template 3 :

Activités économiques alignées sur la taxinomie (numérateur)	TURNOVER					
	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Activités économiques</b>						
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	293 637,94	0,0%	293 637,94	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	100 175 759,95	12,2%	100 175 759,95	12,2%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	9 301,80	0,0%	9 301,80	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	8 800,20	0,0%	8 800,20	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	722 698 887,14	87,8%	722 698 887,14	87,8%	-	-
<b>Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au numérateur de l'ICP applicable</b>	<b>823 186 387,03</b>	<b>100,0%</b>	<b>823 186 387,03</b>	<b>100,0%</b>	-	-

Activités économiques	CapEx					
	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Activités économiques</b>						
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	1,44	0,0%	1,44	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	18 187 266,78	1,1%	18 187 266,78	1,1%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	127 415 230,91	7,7%	127 415 230,91	7,7%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	501,60	0,0%	501,60	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	1 507 168 773,57	91,2%	1 507 168 773,57	91,2%	-	-
<b>Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au numérateur de l'ICP applicable</b>	<b>1 652 771 774,31</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 652 771 774,31</b>	<b>100,0%</b>	-	-

Au sein des 823 M€ d'actifs alignés à la Taxinomie, seuls 12,2% sont impliqués dans des activités gaz ou nucléaire

## Template 4 :

Activités économiques éligibles à la taxinomie mais non alignées sur celle-ci	TURNOVER					
	Proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Activités économiques</b>						
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	8 800,20	0,0%	8 800,20	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	29 875 820,00	0,4%	29 875 820,00	0,4%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	27 033 449,60	0,4%	27 033 449,60	0,4%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	1 993 043,57	0,0%	1 993 043,57	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	7 252 068 974,97	99,2%	7 252 068 974,97	99,2%	-	-
<b>Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable</b>	<b>7 310 980 088,34</b>	<b>100,0%</b>	<b>7 310 980 088,34</b>	<b>100,0%</b>	-	-



	CapEx					
	Proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Activités économiques</b>						
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	-	0,0%	-	0,0%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	16 201 038,11	0,2%	16 201 038,11	0,2%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	23 404 026,37	0,3%	23 404 026,37	0,3%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	25 932 064,24	0,4%	25 932 064,24	0,4%	-	-
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur	2 989 565,36	0,0%	2 989 565,36	0,0%	-	-
Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	7 242 453 394,26	99,1%	7 242 453 394,26	99,1%	-	-
Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	7 310 980 088,34	100,0%	7 310 980 088,34	100,0%	-	-

Template 5 :

Activités économiques non éligibles à la taxinomie	TURNOVER	
	Montant	Pourcentage
<b>Activités économiques</b>		
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	8 800	0,0%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	346 212 093	1,1%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	27 033 450	0,1%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	2 948 879	0,0%
Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxinomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	30 165 716 606	98,8%
Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable	30 541 919 828	100,0%

Activités économiques	CapEx	
	Montant	Pourcentage
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	-	0,0%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	330 658 292	1,1%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	23 404 026	0,1%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	25 932 064	0,1%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	3 945 401	0,0%
Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxinomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	30 157 980 044	98,7%
Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable	30 541 919 828	100,0%

\* \*

\*