

COP 2020

COMMUNICATION SUR LES **PROGRÈS** **MAIF 2019**

POUR LE PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES



assureur militant

SOMMAIRE

	Édito du président et du directeur général	3
	Les dix principes du Pacte mondial	4
1 LES DROITS DE L'HOMME P. 5	1.1 - Un assureur respectueux de la personne	7
	1.2 - Protéger les êtres humains et leurs biens	9
	1.3 - Faciliter l'accès de tous à l'éducation	10
	1.4 - Promouvoir le droit à l'information et à la liberté d'expression	11
	1.5 - Appuyer les initiatives en faveur d'un monde meilleur	12
	1.6 - Investir de façon responsable	12
	1.7 - Épargner de manière solidaire	13
2 LES NORMES DU TRAVAIL P. 17	2.1 - Les instances représentatives du personnel	20
	2.2 - La direction des Richesses humaines innove	21
	2.3 - L'égalité professionnelle femmes-hommes fait l'unanimité	21
	2.4 - Une gestion dynamique des âges	23
	2.5 - L'emploi de personnes en situation de handicap : objectifs dépassés	23
	2.6 - L'alternance : accueillir mais aussi bien accompagner les jeunes	24
	2.7 - La gestion des temps partiels, au diapason des choix de vie	24
	2.8 - La qualité de vie au travail et la prévention des risques : des actions sur plusieurs fronts	24
3 L'ENVIRONNEMENT P. 27	3.1 - Un plan d'action fondé sur quatre principes	29
	3.2 - L'énergie : privilégier la sobriété et les sources renouvelables	29
	3.3 - Les risques environnementaux	30
	3.4 - Les déplacements : priorité aux mobilités douces	30
	3.5 - La biodiversité : soigner les espaces verts et les ruches	30
	3.6 - L'eau : une consommation en baisse	30
	3.7 - Les déchets : une demande engagée	31
	3.8 - L'économie circulaire : rien ne se perd, tout se transforme	31
	3.9 - Accompagner pour agir	32
	3.10 - Investir pour le climat	32
4 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION P. 35	4.1 - Une organisation interne adaptée	37
	4.2 - Une démarche renforcée depuis la loi Sapin 2 de 2016	37
	4.3 - La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT)	37

ÉDITO

Derrière les principes, des millions d'êtres humains, et une planète

Lutter contre la corruption, le travail des enfants et contre toute forme de discrimination, respecter les droits humains dans leur totalité et les normes du travail, s'engager résolument à travers notre politique d'investissement, réduire notre empreinte carbone... Derrière ces principes fondateurs, des millions d'êtres humains et une planète. Quand nous avons fait le choix de signer le pacte mondial des Nations unies, nous voulions lui offrir la puissance de notre détermination et entraîner dans notre sillage l'ensemble de nos parties prenantes. Le groupe MAIF représente aujourd'hui 7 500 salariés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, et une organisation unique d'un millier de militants mutualistes. Nous assurons les familles et les biens de plus de trois millions de ménages, soit une vaste communauté de neuf millions de bénéficiaires. Chaque jour, notre groupe et ses filiales font appel à des réseaux de fournisseurs, de partenaires, de réparateurs, de prestataires de services... Une vaste chaîne sur laquelle nous avons voulu imprimer notre charte de valeurs. Celles qui nous sont communes avec les Nations unies et désormais intégrées et démultipliées par 14 000 entreprises et organisations à travers le monde. Nous avons pleinement conscience de notre responsabilité d'acteur économique majeur et nous sommes fiers d'œuvrer au bien commun. L'an passé, la communication MAIF sur les progrès réalisés pour le Global Compact, accessible à tous sur notre site internet, s'est vu récompensée. Parce qu'au-delà des mots, au-delà des principes, nous vous présentons ici des actes.

Dominique Mahé,
président de la MAIF

Pascal Demurger,
directeur général de la MAIF

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Les Droits de l'homme

- ➔ **PRINCIPE N°1**: les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme.
- ➔ **PRINCIPE N°2**: les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme.

Les normes du travail

- ➔ **PRINCIPE N°3**: les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- ➔ **PRINCIPE N°4**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- ➔ **PRINCIPE N°5**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- ➔ **PRINCIPE N°6**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'environnement

- ➔ **PRINCIPE N°7**: les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- ➔ **PRINCIPE N°8**: les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- ➔ **PRINCIPE N°9**: les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La lutte contre la corruption

- ➔ **PRINCIPE N°10**: les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

1

Les Droits de l'homme

1 - Les Droits de l'homme

➔ **PRINCIPE N°1**: les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et de respecter les Droits de l'homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les effets négatifs potentiels de l'organisation, directs ou indirects, afin de les corriger. L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre. Au-delà du simple respect des Droits de l'homme, les organisations sont encouragées à prendre des

mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, leurs investissements sociaux stratégiques, leurs politiques de mécénat, leurs engagements politiques publics, leurs partenariats et autres actions collectives. Ces mesures de soutien devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise. Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicap, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

➔ **PRINCIPE N°2**: les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme.

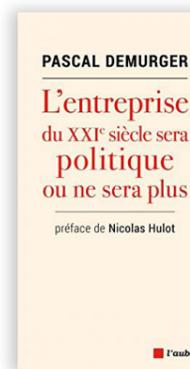
La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'homme commise par une autre société, un gouvernement, un individu, un groupe ou autre. Ce risque peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où les abus à l'encontre des Droits de l'homme sont largement répandus. Cependant, le risque de complicité existe dans tous les secteurs et tous les pays. L'obligation de respecter les Droits de l'homme, confor-

mément au principe 1 du Global Compact des Nations unies et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme, inclut le fait d'éviter la complicité. Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeurs. Ces processus permettent d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'homme liés à ses produits, opérations ou services.

2019, MAIF se dote d'une raison d'être.

Dans le droit fil de son engagement d'entreprise citoyenne et d'assureur militant, MAIF décide de se doter d'une raison d'être : « Convaincus que seule une attention sincère portée à l'autre et au monde permet de garantir un réel mieux commun, nous, MAIF, plaçons l'attention au cœur de chacun de nos engagements et de chacune de nos actions. »

À l'appui et pour preuve de cet engagement, MAIF crée le #ChaqueActeCompte, afin de mettre en avant ses actions, des initiatives, des associations ou des acteurs dont l'objectif est de soutenir l'impact positif de la société.



Pascal Demurger, directeur général de la MAIF, publie en 2019 son premier livre. S'appuyant sur dix années consacrées à diriger cette mutuelle d'assurance, il y partage sa conception de l'entreprise et du rôle qu'elle devrait jouer dans la société.

MAIF est un acteur économique socialement responsable qui exerce la quasi-totalité de son activité au pays de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen, producteur d'un corpus législatif et réglementaire très protecteur des droits des personnes.

Guidé par ses valeurs mutualistes, l'assureur militant va même plus loin que ses obligations.

Depuis sa création, MAIF milite en effet pour une pratique de l'assurance dans laquelle la dimension humaine prime sur les intérêts financiers. Acteur historique de l'économie sociale et solidaire, elle démontre au quotidien sa fidélité aux valeurs de l'ESS, au premier chef desquelles le respect des personnes, l'attention mutuelle, l'attachement à l'égalité et la solidarité.

1.1 - Un assureur respectueux de la personne

MAIF s'engage à développer un modèle d'entreprise dont la performance durable est fondée sur une attention sincère portée à toutes ses parties prenantes. C'est pourquoi elle place l'intérêt de ses sociétaires au cœur de ses activités et de sa gouvernance selon le principe vertueux « 1 personne = 1 voix ». Elle veille aussi à placer l'intérêt de ses sociétaires au cœur de ses activités ainsi qu'à favoriser l'épanouissement de ses acteurs internes. Au-delà, la MAIF cherche à contribuer à la construction d'une société plus solidaire et plus écologique.

1 personne = 1 voix

> Ni capital social ni actionnaires

MAIF n'a ni capital social ni actionnaires : elle appartient à ses sociétaires et exerce son activité à leur seul bénéfice. À la fois assureur et assuré, chaque sociétaire est membre à part entière d'une communauté dont il partage les valeurs, les droits et les devoirs. Par ses engagements et ses comportements quotidiens, il est un acteur responsable de la bonne santé du groupe.

> Des sociétaires électeurs

Les sociétaires peuvent participer à la vie de leur mutuelle d'assurance de plusieurs façons. Ils détiennent notamment une voix pour élire ceux qui, parmi eux, souhaitent s'engager pendant trois ans pour les représenter. Lors de l'assemblée générale annuelle, les 750 élus des sociétaires se prononcent ainsi sur l'activité, les comptes et la politique du conseil d'administration, dont ils élisent les membres. Ils relaient aussi la parole des sociétaires afin d'améliorer les services et les garanties, et sont les seuls compétents pour modifier les statuts. Spécificité de notre modèle mutualiste, cet exercice de démocratie d'entreprise légitime notre façon différente de concevoir l'assurance depuis quatre-vingt-cinq ans.

MAIF s'appuie également sur un réseau de 650 mandataires du conseil d'administration qui, sur le terrain, au téléphone et via les réseaux sociaux, contribuent, aux côtés de ses équipes salariées, à l'excellence de la rela-

tion et à la fidélisation de ses sociétaires. Ils représentent la mutuelle au plan local et incarnent concrètement notre engagement d'assureur militant.

> Des relations enracinées dans la confiance

L'organisation MAIF, comme sa relation avec ses sociétaires et assurés, est fondée sur un principe essentiel : la confiance. Cette confiance primordiale est sa marque de fabrique. Elle entretient un fonctionnement vertueux et respectueux des personnes. À la signature du contrat, au moment du sinistre comme à chaque étape de la relation, le mot d'ordre est l'écoute et la transparence : une approche centrée sur les besoins présents et à venir. Un lien singulier unit MAIF à ses sociétaires, qui lui témoignent la même confiance et une fidélité remarquable. Cette relation privilégiée, unique dans le monde de l'assurance, fait la force du groupe. En 2019, la mutuelle a d'ailleurs décroché, pour la 15^e fois consécutive, le premier prix de la Relation client dans la catégorie Assurance (enquête réalisée par BearingPoint et Kantar TNS auprès de clients et usagers d'entreprises et d'administrations). À ce record inégalé s'ajoute, en 2019, une distinction inédite, le prix des prix de la relation client, qui récompense l'entreprise la plus primée en France dans le domaine de la relation client.

L'écoute attentive MAIF, conjuguée à une attention sincère et constante portée à chacun lui a permis d'obtenir d'autres récompenses en 2019 :

- 3^e du Top 10 du classement Customer expérience excellence en France établie par KPMG et l'Association française de la relation client (AFRC), tous secteurs confondus.
- Trophées de l'assurance : outre six récompenses, elle a reçu le trophée de l'assuré « expérience client » qui distingue l'assureur proposant la meilleure expérience client IARD.
- L'indice Forrester « expérience client » la place en tête des marques françaises tous secteurs confondus.

Dans une logique de recherche des intérêts de toutes les parties prenantes, cette relation s'applique également entre l'entreprise et ses collaborateurs, à travers la mise en place d'un management basé sur la confiance (cf chapitre « Les normes du travail »).

1 - Les Droits de l'homme

> Des dispositifs d'écoute

MAIF suit de près la satisfaction de ses sociétaires. Elle a ainsi déployé un large éventail de moyens humains et techniques de mesure et d'amélioration continue : enquêtes à chaud, analyses des remontées spontanées, baromètres annuels... avec **une attention particulière portée à ses sociétaires de plus de 75 ans** ayant vécu une situation traumatisante en rapport avec une chute, un incendie, un dégât des eaux (dispositif Colibri). Les mandataires locaux se chargent de contacter chaque personne afin de prendre de ses nouvelles et de s'assurer que toutes les prestations auxquelles elle a droit sont bien mises en œuvre.

> Secourir les personnes sourdes et malentendantes

Accident, malaise, incendie... en cas d'urgence, avec **l'application mobile MAIF** (qui fonctionne sur iPhone et Android), les sociétaires sont localisés – s'ils le souhaitent – et secourus 24 h/24 et 7 j/7, même s'ils ne sont pas en mesure de parler ou d'entendre. Ce dispositif a été conçu avec des médecins spécialistes de l'urgence et avec l'aide de personnes sourdes et malentendantes. MAIF Assistance est quant à elle également joignable par SMS. www.maif.fr/annexes/application-mobile-maif.html

> Développer les relations avec le secteur protégé et adapté

Depuis la signature du premier accord d'entreprise pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010), MAIF s'est engagée à renforcer sa collaboration avec le secteur protégé et adapté. Elle développe ainsi l'achat de prestations de service avec ce secteur : contrat de maintenance des bâtiments (électricité, plomberie, serrurerie), préparations pour le restaurant du siège, archivages de documents, récupération et recyclage d'outils bureautiques, entretien des espaces verts, traiteur, ménage, entretien floral. **En 2019, le montant des prestations assurées par des entreprises du secteur adapté ou protégé s'élevait à près de 302 000 euros.**

> L'accessibilité, un combat pour l'égalité

En tant qu'assureur responsable, MAIF accompagne ses sociétaires dans la gestion des conséquences de l'accident et dans leurs projets de vie. Au-delà de son offre élargie de prestations d'assistance après l'accident, elle s'attache à faciliter l'accès à ses services pour les personnes en situation de handicap. Depuis 2010, sa documentation est fournie gratuitement en braille, en caractères agrandis ainsi que sur support audio (CD) et ce, sur simple demande téléphonique ou, pour ses sociétaires, depuis leur espace personnel sur le site maif.fr. En 2011, MAIF a d'ailleurs reçu le **prix de la Relation client des**

Trophées de l'assurance pour l'accessibilité de ses documents.

Depuis 2009, un **dispositif d'accueil pour les personnes malentendantes** est déployé dans les délégations. Il se conjugue avec un autre service utilisant la langue des signes française : les personnes malentendantes peuvent en effet se faire représenter par un traducteur en LSF, le coût de la prestation étant pris en charge par MAIF.

Depuis 2017, les délégations sont **auditées** sur leur accessibilité ; le résultat est communiqué aux sociétaires, sur le site maif.fr et sur l'application de la start-up **Picto Access**, pour aider les personnes à mieux préparer leur visite. Dans le même temps, MAIF a rendu accessible son service à distance, avec la possibilité, pour les sociétaires sourds et malentendants, de contacter, via **Elioz**, ses services téléphoniques en visio-interprétariat (par webcam) en langue des signes française ou en transcription instantanée de la parole, le tout selon le souhait du sociétaire.

Une politique RSE engagée et certifiée

Contribuant volontairement et fortement à la cause du développement durable, MAIF soumet régulièrement sa politique RSE (responsabilité sociétale d'entreprise) à une évaluation.

En 2016, l'Afnor a attribué à ses actions vis-à-vis de la norme **ISO 26000** un **niveau de maturité « confirmé »**.

En outre, MAIF a mis en place ses propres moyens d'évaluation et de progression : tableaux de bord, dialogue avec les entités concernées, fixation d'objectifs, plans d'action...

1.2 - Protéger les êtres humains et leurs biens

L'éducation à la prévention pour la sécurité des personnes est le plus ancien engagement sociétal MAIF. Depuis sa création, elle délivre des conseils afin d'éviter les accidents et d'en limiter les conséquences, que les risques soient naturels, routiers, domestiques, ou même, désormais, numériques.

Sa démarche de prévention repose sur un triptyque efficace : **recherche** scientifique sur les risques (grâce à la Fondation MAIF), **solutions éducatives** pour le grand public (par le biais notamment de l'association Prévention MAIF) et **responsabilisation** de l'assuré (via des garanties assurantielles qui visent à diminuer, d'année en année, le nombre et la gravité des accidents).

> Financer la recherche

Reconnue d'utilité publique, la Fondation MAIF a pour mission de financer des projets de recherche scientifique afin de prévenir les risques. Depuis 2 ans, d'importants résultats ont été obtenus :

- une nouvelle méthode de test à vu le jour pour mesurer le niveau de protection des casques moto et vélo ;
- un objet incitant au port de la ceinture de sécurité dans les cars scolaires a été mis au point ;
- un site internet a été créé pour exploiter les tweets et suivre en temps réel l'évolution d'une inondation ;
- un dispositif de gestion des alertes au tsunami a été élaboré ;
- un baromètre sur les usages du smartphone au volant a été publié ;
- un dispositif de test des capacités visuelles pour la conduite des véhicules a été diffusé.

La Fondation MAIF diffuse ces données scientifiques auprès du grand public, notamment via la vidéo et les canaux numériques.

> Éduquer aux risques

« **Sensibiliser, informer et éduquer** » les citoyens au sujet des risques : telle est, depuis sa création en 1980, la mission de **Prévention MAIF**. Cette association loi 1901, **reconnue d'intérêt général** depuis décembre 2015, mise sur la diffusion d'outils pédagogiques ainsi que sur les actions de terrain de ses **1 400 militants bénévoles**. Présente sur tout le territoire français via ses antennes départementales, Prévention MAIF intervient sur de **nombreuses thématiques** : accidents de la route et dangers de la vie courante, risques numériques, aléas naturels ou technologiques. En partenariat avec la Fédération nationale de Protection civile, elle enseigne aussi les gestes qui sauvent aux collégiens. Si son programme d'action est principalement mis en œuvre au sein de l'Éducation nationale, l'association Prévention MAIF

s'engage dans une éducation à la sécurité tout au long de la vie via des applications (Riskou, Testonrisk...), des pièces de théâtre interactives (*Complot dans l'dico, Cocktails à gogo...*) ou l'utilisation de la réalité virtuelle avec *Bon sens' Contre sens'* qui a reçu deux prix « Stratégie ». En complément des nombreuses actions de l'association, MAIF mène des opérations de sensibilisation avec ses partenaires : **Graines de pilotes**, au Futuroscope (une attraction permettant aux enfants de conduire une vraie voiture électrique en apprenant le code de la route), ou **Graines de Sauveteurs** (le site de la SNSM pour découvrir les conseils des sauveteurs tout en profitant de la plage et des vacances en toute sécurité).

À travers son **dispositif Solutions jeunes conducteurs**, MAIF propose un accompagnement des enfants, depuis l'apprentissage de la conduite jusqu'à la prise d'autonomie. Avec **l'application Conduire**, MAIF accompagne gratuitement les apprentis conducteurs dans l'amélioration de leur conduite avec une approche digitale et ludique, leur permettant d'adopter d'emblée les bons comportements de la route.

MAIF contribue également aux efforts collectifs en participant aux travaux d'**Assurance Prévention**, une association regroupant l'ensemble des assureurs.

> Former aux premiers secours

Depuis 2011, MAIF est **partenaire du ministère de l'Éducation nationale** pour concevoir et mettre en œuvre des actions contribuant à enseigner aux élèves les gestes de premiers secours : formation de formateurs, dotation en matériel et, en concertation avec le ministère de l'Intérieur, création d'outils pédagogiques (dépliant-mémo, affiche-mémo, vidéos). Le soutien MAIF a permis de faire progresser le nombre de formateurs (aujourd'hui au nombre de 10 000) et le taux de collégiens formés (70% à fin 2019).

En partenariat avec la Protection civile, MAIF mène des opérations de sensibilisation et de formation aux gestes qui sauvent avec ses fédérations sportives partenaires des différents événements organisés par ces dernières. Plus de 1 000 jeunes de l'UNSS ont ainsi pu être formés. MAIF invite aussi, plus largement, l'ensemble de la société civile à se former, et met à la disposition de tous sa **page Facebook Apprendre** (qui compte actuellement plus de 280 000 followers), sur laquelle elle prodigue de nombreux conseils et vidéos, également disponibles sur MAIF-YouTube.

facebook.com/Apprendre

> Récompenser la conduite responsable

Soucieuse d'apporter des réponses originales à certains besoins spécifiques, **MAIF, via sa filiale Altima Assurances** a lancé, en mai 2017, son offre d'**assurance**

1 - Les Droits de l'homme

automobile collaborative. L'offre est dédiée aux communautés de conducteurs qui se retrouvent autour des mêmes usages et besoins de couverture et qui souhaitent **s'assurer ensemble et autrement.** La communauté a accès à des garanties et des services sur mesure, et, si elle déclare très peu de sinistres dans l'année, les membres peuvent bénéficier d'une redistribution d'une partie de la prime d'assurance. La première communauté lancée a été celle des conducteurs de véhicules électriques, la seconde, celle des conducteurs de la Nissan Leaf, a vu le jour en 2018.

> Protéger les données personnelles de chacun

Omniprésents dans la vie quotidienne, les outils numériques mettent en circulation une **foule de données personnelles.** Pour aider le grand public à comprendre et à maîtriser les nouveaux risques qui en découlent, MAIF a lancé **Mes datas et moi** en 2015. Constamment enrichi depuis, ce dispositif complet comprend notamment un site, une application sortie en 2018 et des expériences en réalité virtuelle (pour se glisser, par exemple, « dans la peau d'un hacker »). Mes datas et moi aide ainsi chacun à **(re)prendre en main son identité numérique.** Il accompagne gratuitement les internautes dans leur utilisation du Web et les informe, de manière fiable, sur les usages d'internet, les données personnelles et le big data. En 2017, le *chatbot* Capitaine Data a vu le jour sur Facebook Messenger. Cet agent conversationnel répond aux principales questions que se pose chacun sur la protection de son e-réputation ; il redirige ses interlocuteurs vers les contenus et expériences Mes datas et moi et les informe sur les dernières actualités, issues notamment de **l'observatoire des données** hébergé sur le site.

mesdatasetmoi.fr

En tant qu'assureur, MAIF s'est d'autre part doté, en 2017, d'une **charte numérique** en faveur de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée – un engagement sociétal fort, sur lequel l'entreprise s'appuie pour maintenir son cap en la matière. Le groupe se conforme bien évidemment aux obligations légales du Règlement général européen pour la protection des données (RGPD), entré en application fin mai 2018. Pour ce faire, MAIF assure le suivi des programmes et de l'accompagnement des métiers au quotidien. Elle a aussi désigné un délégué à la protection des données et anime un réseau de correspondants dans chacune de ses filiales. Les travaux conduits par l'entreprise ont amélioré l'information sur ces questions, apporté plus de transparence et facilité l'exercice de leurs droits par les sociétaires – notamment en rendant effectif le droit à la portabilité ou en permettant à chacun de gérer les canaux via lesquels il accepte d'être démarché. Enfin, un **plan de**

formation du personnel a été lancé pour permettre à de nombreux collaborateurs MAIF de mieux prendre en compte la protection des données dans leur activité professionnelle.

1.3 - Faciliter l'accès de tous à l'éducation

Pour la MAIF, donner à chacun l'accès à l'éducation, et plus largement à la connaissance, est la meilleure façon de construire **une société plus juste et responsable, formée de citoyens instruits.**

L'un des axes d'action forts de la société est donc de créer et de diffuser des **outils gratuits qui réduisent les discriminations économiques et sociales** entre les citoyens, dès le plus jeune âge. En voici quelques exemples.

maif.fr/solutionseducatives

> De la maternelle au supérieur, œuvrer à la réussite des études

• L'assistance scolaire personnalisée

L'assistance scolaire personnalisée (ASP) a été conçue et réalisée par Rue des écoles, en partenariat avec MAIF. Ce service en ligne est gratuit et accessible à tous, sociétaires ou non. **De la maternelle au lycée,** il constitue un moyen de venir en aide à tous les enfants, y compris ceux rencontrant une difficulté scolaire, quelle qu'en soit l'origine – défaillance passagère, handicap ou encore maladie grave.

Grâce à des fiches pédagogiques (souvent accompagnées de commentaires audio), à des exercices et à des explications, l'élève organise son travail et accède à un **programme complet** de révisions.

Depuis sa création en 2001, le site dénombre quelque deux millions d'utilisateurs.

assistancescolaire.com

• Des outils de révision pour le brevet, le bac et les concours de l'enseignement, de l'administration, du sanitaire et du social

Afin de guider et d'accompagner les collégiens et les lycéens jusqu'au jour des épreuves, MAIF et son partenaire Rue des écoles mettent à leur disposition un large choix de solutions, gratuitement et sans conditions. En 2019, pour l'opération **Réviser son bac avec Le Monde**, plus de 71 000 hors-séries ont été téléchargés. Le **site Cap Concours** propose quant à lui des fiches mémo, des quiz, des conseils méthodologiques et des annales corrigées pour la préparation des concours de l'enseignement, de l'administration, des métiers du secteur paramédical et des épreuves d'entrée dans les établissements de formation au travail social.

• Une page Facebook pour les parents et les enseignants

En 2013, MAIF crée la page **Éducation parents-profs**, pour rapprocher parents et professionnels de l'éducation, au bénéfice de l'élève. Cet espace d'échanges autour de sujets de société et d'actualité diffuse des informations pratiques en lien avec la scolarité et l'éducation.

> Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap

Partenaire de tousalecole.fr, MAIF contribue à faire connaître ce site conçu par l'INS HEA (Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés). Il fournit à tous les acteurs de la scolarisation (enseignants et autres professionnels de l'Éducation nationale, élèves, parents...) un ensemble de ressources informatives, pratiques et vérifiées. Le site est organisé autour de fiches qui se répartissent en quatre grandes thématiques : rendre l'école accessible, s'informer sur les maladies, les handicaps et leurs conséquences, connaître le point de vue des personnes concernées, travailler ensemble...

Assureur militant, MAIF met à la disposition de la société civile de nombreux outils de **sensibilisation au handicap**, d'apprentissage commun et de soutien aux parents ou aux enseignants.

maif.fr/solutionseducatives

Depuis dix ans, MAIF organise aussi des **Rencontres extraordinaires** au sein d'établissements scolaires. Pour l'heure, plus de 41 000 collégiens et enseignants (dont plus de 1 800 en 2019) ont été invités à des sensibilisations et des rencontres avec des artistes, des sportifs... en situation de handicap.

En 2019, 3 822 personnes ont assisté aux **conférences mutualistes**, sur les thèmes des troubles dys chez l'enfant ou des troubles du comportement... Une nouvelle conférence intitulée « Autisme, famille, école et professionnels : vers une autre intelligence » a été testée en 2019 à Arras et a réuni 280 participants.

> Propager la connaissance et la solidarité

MAIF joue également un rôle dans la cité en soutenant ou en organisant des événements originaux à portée éducative : dans ce domaine de la culture et les loisirs (réunion des musées nationaux - Grand Palais, Prix MAIF pour la Sculpture, Rendez-vous de l'histoire de Blois, Futuroscope...), de l'éducation (MAIF numérique tour, Salon de l'éducation, association Solidarité Laïque...), du sport (Union nationale du sport scolaire, Fédération française du sport universitaire, fédérations d'athlétisme, de basket-ball, d'aviron, de volley, de canoë-kayak...), de la prévention (Protection civile, Société nationale de sauvetage en mer...).

De son côté, le **Fonds MAIF pour l'Éducation** soutient et finance, via des mécénats, des initiatives d'intérêt général en faveur de l'éducation pour tous et du partage de la connaissance. Chaque année, il organise un concours dont l'objectif est de mettre en lumière et de récompenser celles et ceux qui s'investissent au quotidien dans des actions éducatives, sociales et solidaires au niveau local. Depuis sa création, grâce au concours, le Fonds MAIF pour l'Éducation a accompagné plus de 230 projets partout en France.

En moyenne, le soutien financier accordé par le FME s'élève chaque année à 260 000 euros auxquels s'ajoute celui de l'appel à projets (47 500 euros en 2019).

fondsmatifpourleducation.fr

1.4 - Promouvoir le droit à l'information et à la liberté d'expression

Apolitique, laïque et partisane de la tolérance, la MAIF œuvre pour la diffusion des idées et pour la liberté d'en débattre. Par ses réunions publiques, son soutien à la presse, mais aussi depuis plusieurs années sur les réseaux sociaux, elle suscite la réflexion et ouvre le dialogue autour de sujets de société.

> Susciter le dialogue sur les réseaux sociaux

Présente depuis l'été 2015 sur Facebook et Twitter avec les comptes institutionnels @MAIF, elle y adopte une posture de conversation et de partage (de contenus, de conseils, d'informations produits et services, d'articles...). Être accessible à tous, sociétaires ou non, donner à voir les initiatives portées par l'entreprise et permettre d'en discuter : telle est notre vision des réseaux sociaux. Dans ces espaces de communication horizontale, MAIF écoute autant qu'elle prend la parole. Après la page Facebook Apprendre, créée en 2011 avec l'appui de la Fédération nationale de protection civile, puis la page Éducation parents-profs, lancée en 2013, les derniers-nés de l'écosystème social media MAIF sont les comptes Facebook, Twitter du **MAIF Social Club (MSC)**, qui ont vu le jour en 2017. Situé à Paris, MAIF Social Club est un espace culturel et d'expériences pour envisager une autre société. En plus de relayer toutes les actualités du lieu, son site internet et ses comptes sur les réseaux sociaux permettent d'entrer en conversation avec ceux qui souhaitent expérimenter les nouveaux usages et créer collectivement les services de demain.

1.5 - Appuyer les initiatives en faveur d'un monde meilleur

MAIF soutient des démarches qui ont un effet bénéfique sur la société et l'environnement.

Elle valorise ces initiatives utiles auprès du public pour encourager les citoyens à agir à leur tour de manière très concrète au service de la société, contribuant ainsi au vivre-ensemble et au mieux commun.

1 - Les Droits de l'homme

> MAIF Avenir

Créé en 2015 pour investir dans l'économie collaborative, l'innovation et le numérique, le fonds MAIF Avenir a accompagné le développement d'une trentaine de start-up dans des secteurs tels que la mobilité, la fintech, l'assurtech, la santé et la protection des données personnelles.

Entre 2015 et fin 2019, **137 millions d'euros** ont ainsi été investis et/ou engagés. Le fonds est notamment actionnaire de référence de **Wheeliz**, une plateforme de location entre particuliers de véhicules adaptés aux personnes à mobilité réduite. Fin 2019, celle-ci comptabilisait 12 000 utilisateurs et 1 500 véhicules aménagés référencés.

MAIF Avenir soutient aussi **Ulule**, start-up labellisée B-Corp et leader européen du crowdfunding en dons avec contreparties, dont la mission est de donner à chacun le pouvoir de contribuer financièrement à un monde plus divers, plus durable, plus ouvert. En 2019, Ulule a permis de collecter plus de 29 millions d'euros, qui ont financé 6 000 projets culturels et solidaires.

Home Exchange, plus grosse participation du portefeuille de MAIF Avenir s'est également engagée vers la formalisation de sa responsabilité sociale et environnementale d'entreprise et ambitionne de devenir B-Corp en 2020.

> MAIF Investissement social et solidaire

Acteur historique de l'ESS, MAIF souhaite contribuer au développement d'initiatives citoyennes et entrepreneuriales génératrices de partage, de solidarité et de coopération. De cette ambition est née, en 2013, MAIF Investissement social et solidaire (Miss), filiale à 100 % du groupe, dont l'objectif est d'investir dans des projets entrepreneuriaux pensés pour générer un impact social ou environnemental fort. Dotée de 24 millions d'euros, Miss a accompagné le développement de 31 structures depuis sa création dans des secteurs tels que l'insertion, les énergies renouvelables, la finance solidaire, l'habitat, le numérique, la culture ou encore la consommation responsable. Elle est partenaire de référence d'entreprises telles qu'Enercoop, depuis 2017, premier fournisseur d'électricité renouvelable produite en France, de la coopérative #APTIC, depuis 2019, qui accélère la transition numérique des citoyens, des organisations et des territoires en développant le pass numérique, de Ma Bonne Étoile depuis 2020, entreprise qui œuvre pour un monde sans déchet en développant des contenants alimentaires réutilisables et responsables (plus d'un million de gourdes réutilisables vendues, ce qui a permis d'éviter 59 millions de gourdes jetables).

> L'engagement solidaire des salariés

MAIF facilite l'engagement solidaire de ses collaborateurs en leur proposant des dispositifs variés répondant aux envies et capacités de chacun.

Les dons monétaires des acteurs MAIF sont facilités via l'arrondi sur salaire ou sur indemnités qui, depuis 2015, a permis de collecter plus de 245 000 euros au bénéfice d'associations (mouvement Habitat et Humanisme, Anim'EnVie, Aide Afrique, Le Rire Médecin, SOS Villages d'enfants...).

Le don de temps peut, quant à lui, prendre plusieurs formes. **Dans le cadre des congés solidaires**, depuis douze ans, 95 collaborateurs sont partis en mission humanitaire à l'étranger, tous frais payés par l'entreprise, pour réaliser des actions environnementales ou apporter un soutien aux populations défavorisées.

Grâce au bénévolat local d'un jour (ou « parenthèse solidaire »), la société développe des actions locales de bénévolat en groupe, afin d'apporter un soutien concret aux projets associatifs d'un territoire. Ainsi, en 2019, dix actions ont permis à 74 collaborateurs de se rendre utiles auprès d'Emmaüs, des écoles de la deuxième chance ou de la fondation Surfrider, ce qui correspond à 533 heures offertes à ces associations.

Enfin, à travers le **mécénat de compétences**, MAIF a permis à plusieurs collaborateurs seniors de partager leur temps de travail entre l'entreprise et une association reconnue d'utilité publique, afin de répondre à leurs besoins de développement et de préparer en douceur la fin de leur carrière.

1.6 - Investir de façon responsable

Dès 2009, MAIF a pris des engagements en faveur de l'investissement socialement responsable (ISR). Signataire de la charte élaborée par la Fédération française de l'assurance, elle souscrit également aux **six principes pour l'investissement responsable des Nations unies**. Elle s'est en outre dotée d'une charte d'investissement responsable, portée par son conseil d'administration.

> La charte MAIF pour l'investissement responsable

Au travers de sa charte, MAIF s'est engagée à :

- **intégrer des placements responsables dans toutes les classes d'actifs** dans lesquelles elle investit ;
- **contrôler et informer régulièrement** sa direction, ses administrateurs et ses sociétaires au sujet de l'avancement de sa démarche d'ISR ;
- **promouvoir l'engagement de ses partenaires financiers** vis-à-vis de l'investissement responsable ;
- **dialoguer avec l'ensemble de la communauté financière** pour favoriser l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le monde de la gestion.

Progressivement, MAIF a ainsi appliqué sa démarche

d'investisseur responsable à toutes les classes d'actifs gérés. Pour ce faire, elle s'appuie sur des critères précis.

> Obligations d'États

En matière d'obligations d'États, MAIF privilégie les États dont la sécurité, le contrôle de la corruption et le développement humain sont jugés suffisants, et qui ont aboli la peine de mort dans leur Constitution. L'analyse de cette éligibilité des États est mise à jour chaque année sur la base des rapports produits notamment par les Nations unies, l'ONG Amnesty International et la Banque mondiale.

Pour ce qui est des investissements directs dans les obligations d'État ou d'agences publiques, qui représentent environ 25 % des placements financiers MAIF en 2019, **la démarche ISR a été appliquée à 100 % des investissements**.

> Obligations d'entreprises

MAIF s'interdit d'investir directement dans des entreprises ne respectant pas les dix principes du Global Compact, appartenant aux secteurs de l'armement ou du tabac, ou qui produisent ou utilisent une part importante de charbon thermique. La démarche d'évaluation extra-financière MAIF s'appuie sur l'analyse de la façon dont les entreprises gèrent leurs enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Elle est réalisée par nos analystes ISR internes, qui s'appuient sur les analyses de l'agence ISS ESG.

Sur les **obligations émises par le secteur privé** dans lesquelles l'entreprise investit directement – qui représentaient environ 40 % des placements financiers MAIF – **l'analyse extra-financière a pu être appliquée à 97 %**. Cela correspond au pourcentage du portefeuille d'obligations d'entreprises couvert par l'analyse ISS ESG.

> Gestion déléguée

Le groupe MAIF confie la gestion d'une partie significative de ses actifs financiers (environ 30 %) à un panel diversifié de sociétés de gestion, principalement françaises et européennes. Par le dialogue, il les incite à développer leur prise en considération des enjeux ESG et Climat dans leurs décisions d'investissement. Ainsi, un questionnaire extra-financier est adressé à chaque entrée en relation avec une société de gestion et est renouvelé chaque année. Une analyse systématique de la démarche ISR des fonds est également réalisée en amont de chaque investissement, afin de prendre en considération l'effectivité de leur alignement avec les engagements du groupe MAIF en tant qu'investisseur responsable. Cette analyse est complétée par un questionnaire spécifique « climat » annuel pour chaque fonds en portefeuille. Ainsi, 54 % des investissements confiés

à des sociétés de gestion sont placés dans des fonds qui intègrent les critères extra-financiers à leurs décisions d'investissement.

En 2019, 92 % des actifs investis à travers des fonds d'investissement sont confiés à des sociétés de gestion signataires des UN PRI et ayant défini leur propre politique d'investissement socialement responsable.

> Une démarche responsable affirmée en 2019

Pour concilier performance financière et engagement sociétal, et gérer ses actifs aux mieux des intérêts à long terme de ses sociétaires, MAIF améliore en permanence sa démarche d'investisseur responsable et fait évoluer sa stratégie d'investissement. En 2019, elle a poursuivi cette démarche notamment avec le renforcement de sa politique d'exclusion du charbon ainsi que l'augmentation de la part verte de ses investissements, portée à 4 % (*voir la partie 3.10*).

Afin de renforcer ses relations institutionnelles et approfondir ses connaissances, MAIF devient membre du Forum pour l'investissement responsable et rejoint le réseau international des investisseurs pour l'impact (Global impact investing network).

MAIF entretient, en outre, un **partenariat avec l'université d'Auvergne**, dont la chaire Valeur et RSE travaille sur les relations entre démarche RSE et valorisation économique et boursière. Une façon de confirmer son engagement en faveur de la prise en compte des critères ESG dans la gestion d'actifs.

1.7 - Épargner de manière solidaire

Partenaire de France Active et de Finansol, MAIF propose à ses sociétaires une **gamme complémentaire de produits d'épargne solidaire**, qui donnent aux particuliers l'occasion de mettre leurs placements au service de leurs convictions, et de générer un bénéfice non seulement financier mais aussi humain, social, environnemental.

> Partenaire de France Active...

Depuis 2018, MAIF est membre du conseil d'administration de France Active, financeur solidaire pour l'emploi. Au côté de ce partenaire de longue date, elle promeut l'entrepreneuriat social et elle collecte, grâce à son contrat d'assurance vie et à ses Fonds d'investissement de proximité, de l'épargne solidaire permettant de faire émerger des initiatives locales et de créer des emplois.

> ... et de Finansol

MAIF est également membre du conseil d'administration de l'association Finansol. Conscients du rôle majeur joué par la finance solidaire dans le soutien aux entreprises à forte utilité sociale et environnementale (accès à l'emploi, lutte contre le mal-logement, transition écolo-

1 - Les Droits de l'homme

gique...), MAIF et Finansol ont noué un **partenariat afin de développer la finance solidaire**. À travers des actions de sensibilisation et des outils de communication, Finansol fait prendre conscience à chacun qu'il peut jouer un rôle dans l'instauration d'une **finance utile, équitable et raisonnée**.

Point d'orgue de cette collaboration, chaque année en novembre, la **Semaine de la finance solidaire et les Grands prix de la finance solidaire** (coorganisés par le journal *Le Monde*) visent à mettre en lumière la finance solidaire. Partenaire des deux opérations, MAIF y trouve l'occasion de sensibiliser ses sociétaires et ses salariés au sujet de l'épargne responsable et solidaire.

> Le livret d'épargne solidaire MAIF

En matière d'épargne bancaire de court terme, MAIF a créé le **livret Épargne autrement** pour qu'épargner devienne un acte responsable. Développé en partenariat avec Socram Banque, le livret Épargne autrement est **labellisé Finansol**, ce qui en garantit la solidarité et la transparence. En souscrivant, l'épargnant accepte d'abandonner **25 % de ses intérêts** (et, en option, 1 % de ses versements) au profit du **Fonds Solidaire MAIF, qui reverse la somme aux associations solidaires** suivantes :

- **Les Doigts qui rêvent**, qui conçoit des albums tactiles illustrés permettant l'accès à la lecture des enfants déficients visuels, fabriqués en France par des personnes en difficulté (insertion, Ésat...) et des bénévoles ;
- **l'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev)**, qui permet aux étudiants de s'engager dans des actions de solidarité pour lutter contre les inégalités dans les quartiers populaires en France, notamment en accompagnant des collégiens en difficulté scolaire. Certains de ces étudiants vivent en colocation solidaire dans des quartiers prioritaires, et y développent des projets avec les habitants ;
- **France Active**, avec le programme Pacte création lancé en 2020, qui soutient les jeunes entrepreneurs de moins de 26 ans. Un financement au démarrage de 1 000 euros permet au jeune entrepreneur de bénéficier d'un accompagnement renforcé pour sécuriser son projet : une approche pédagogique et des conseils adaptés, une mise en contact avec un réseau local, l'apport d'une garantie auprès de la banque. De plus, les gagnants du prix Jeunes entrepreneurs engagés reçoivent, en complément, une récompense à hauteur de 10 000 euros ;
- **Hand'chiens**, association reconnue d'utilité publique, qui éduque et remet gratuitement des chiens d'assistance à des enfants et adultes en situation de handicap moteur ou souffrant de troubles psychocomportementaux.

> Des résultats tangibles

En 2019, 206 500 euros de dons ont été reversés aux quatre associations sélectionnées par le Fonds solidaire MAIF. Grâce à ces dons, en 2019 :

- l'association Les Doigts qui rêvent a produit **2 231 livres jeunesse** accessibles aux enfants malvoyants et non-voyants (environ 7 h de travail manuel par exemplaire), 356 exemplaires de matériel pédagogique et 145 livres de la collection Corpus tactilis (textes et essais). Des ateliers de **sensibilisation au handicap visuel** ont été organisés (1 970 enfants et 901 adultes informés par 45 interventions en 2019), et de nouveaux moyens ont été explorés pour répondre aux besoins de ces enfants avec des **projets innovants** d'accès à la lecture ;
- l'Afev a permis à **7 500 étudiants bénévoles d'accompagner individuellement des enfants en fragilité scolaire**. 586 volontaires en résidence ont participé à l'amélioration du climat scolaire dans les établissements de l'éducation prioritaire et près de 700 jeunes en « Kolocations » à Projets solidaires ont mené un projet pour et avec les habitants du quartier où ils résident. Plus de 70 000 enfants, familles et habitants ont ainsi bénéficié de ces actions ;
- France Active et le **programme Cap'Jeunes** : les sociétaires MAIF ont aidé 322 jeunes de moins de 26 ans à créer leur entreprise dans de bonnes conditions, en finançant une prime de démarrage de 2 000 euros et l'accompagnement renforcé ;
- Hand'chiens : les fonds récoltés ont permis la **formation et la remise gratuite de deux chiens d'assistance** à des personnes en situation de handicap (l'éducation d'un chien sur deux ans s'élève à 15 000 euros).

> Le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire

Produit phare de l'épargne MAIF, le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire exprime les engagements pris par le groupe en matière d'investissement durable, et répond à la forte attente de sociétaires désireux de donner du sens à leur épargne. Pour que ces derniers puissent compter sur des placements performants tout en ayant un impact positif sur la société, MAIF recherche des investissements à la fois sûrs et éthiques, favorables à l'emploi, à l'inclusion, à la transition écologique. En finançant un monde plus durable, elle contribue à maîtriser le niveau de risque des placements, donc à améliorer leur résultat.

Ainsi, le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire géré par MAIF VIE permet d'investir à la fois :

- sur un **fonds sécurisé en euros géré de manière responsable** ;
- sur des **fonds en unités de compte ISR et solidaires, dont Insertion Emplois Dynamique**, qui a permis sur les cinq dernières années de contribuer au financement

de plus de 1 428 entreprises solidaires, de plus de 61 400 emplois, dont près de 15 000 au bénéfice de personnes en difficulté, notamment en situation de handicap*.

Depuis 2014, notre fonds en euros intègre une dimension d'investissement solidaire. Il investit 1 % des encours totaux du contrat dans MAIF Impact Solidaire, un support labellisé par Finansol constitué de titres émis par des structures bénéficiant d'un agrément solidaire et contribuant au progrès social et/ou environnemental, en particulier auprès des populations vulnérables. 25 millions d'euros d'épargne sont ainsi fléchés vers des associations et des entreprises exerçant une activité reconnue dans les secteurs de l'économie sociale et solidaire.

En outre, 88 % des investissements réalisés pour le compte du fonds en euros prennent en considération des critères liés à la préservation de l'environnement, au respect des droits sociaux et aux bonnes pratiques de gouvernance lors des décisions d'investissement.

À savoir : les activités ayant un impact négatif sur la vie humaine ou l'environnement (tabac, armement, charbon thermique) sont exclues des investissements directs du fonds en euros dans des entreprises.

Ainsi, selon l'analyse prospective réalisée par S&P Trucost et Beyond Ratings pour estimer l'alignement du fonds euros avec l'objectif défini lors de l'Accord de Paris, les entreprises financées par le fonds en euros d'Assurance vie responsable et solidaire projettent un monde à + 1,75° C et les États, un monde à + 2,2° C.

547 millions d'euros sont investis dans la transition énergétique grâce à l'épargne collectée sur les contrats d'assurance vie MAIF. Des solutions d'énergies renouvelables ou d'efficacité énergétique favorisant la transition énergétique et écologique sont financées à hauteur de 4,5 % des investissements du fonds en euros. Il s'agit par exemple de projets photovoltaïques en France et en Europe, ou d'immeubles ayant obtenu un label environnemental.

Au 31 décembre 2019, le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire propose dix unités de compte, dont trois bénéficient d'un label garant de la démarche d'investissement socialement responsable mise en oeuvre par ces fonds. Une unité de compte bénéficie également du label Finansol, qui garantit une part d'investissement solidaire : Insertion Emplois Dynamique finance les grandes entreprises créatrices d'emplois en France. Les entreprises présentes dans le fonds ont en moyenne augmenté leurs effectifs de 8,8 % sur la période 2015-2018, alors que dans le même temps, les effectifs des

entreprises du CAC 40 ont progressé de 3,5 %. Le fonds accompagne par ailleurs le développement de l'économie sociale et solidaire en lui consacrant une partie de ses investissements. En 2019, il a ainsi participé à la création ou la consolidation de près de 9 000 emplois, à l'intention notamment de personnes en insertion ou en situation de handicap.

Au 31 décembre 2019 également, 5,5 % de l'épargne placée dans les unités de compte du contrat ARS finançaient des entreprises proposant des solutions en faveur de la transition énergétique et écologique, à travers notamment les fonds ISR Triodos Global Equities Impact Fund et Insertion Emplois Dynamique.

Début 2020, cette offre s'est enrichie de trois nouvelles unités de compte ISR labellisées, dont MAIF Impact Social.

> Zoom sur l'unité de compte MAIF Impact Social Fléchage vers l'humain

Une transition énergétique réussie s'appuie également sur une transition sociale juste, mais cette dimension apparaît comme le parent pauvre de l'approche extra-financière et du développement durable. Fort de ce constat, le fonds MAIF Impact Social a fait le choix d'investir dans une croissance vertueuse et soucieuse de l'humain. MAIF et OFI Asset Management, l'un des leaders de la gestion ISR du marché français, se sont rejoints sur ces valeurs. MAIF Impact Social permet aux sociétaires de placer leur épargne dans des entreprises dûment sélectionnées pour leur engagement tangible au service du progrès social. « En visant un double objectif de performance financière et d'impact social, MAIF Impact Social s'aligne sur certaines thématiques des objectifs de développement durable définies par les Nations unies, explique Béryl Bouvier Di Nota, gérante du fonds chez OFI AM. Nous avons mis en place notre propre analyse multidimensionnelle, qui nous permet de sélectionner les entreprises répondant à des critères précis. Nous leur appliquons un filtre ESG et calculons leur score d'impact social, lequel s'appuie sur cinq piliers : l'intention et la mission, la qualité des conditions de travail, le progrès social, le partage de la valeur ajoutée, l'inclusion sociale. » Ces problématiques, alimentées par les crises sociale et sanitaire récentes, sont au cœur de l'actualité et pointent les défis majeurs de l'égalité des chances, de l'accès à l'emploi, à la formation, au digital, de la répartition de la valeur, de la transparence fiscale, des risques de la mondialisation et de la délocalisation. « La loi Pacte a développé en France la démarche d'entreprise à mission, y compris pour de petites sociétés, poursuit Béryl Bouvier Di Nota. La mission traduit l'engagement social et se décline dans la stratégie de développement. L'entreprise est elle-même un projet. Dans notre

* Ces chiffres sont issus de la carte de France des investissements France Active au 30 juillet 2020.

1 - Les Droits de l'homme

analyse, nous regardons de près la cohérence entre l'ambition sociale de la société et la gestion effective de ses capitaux et de ses ressources. On se pose en actionnaire de long terme et engagé, exigeant sur la transparence des chiffres et les choix d'entreprise. » Les premiers résultats du portefeuille indiquent que le fonds a créé plus d'emplois que son indice de référence. Plus de la moitié des 42 valeurs retenues ont une intention ou une mission forte ou annoncée. Le fonds vise une bonne rentabilité, les entreprises à impact social se distinguant par de bonnes pratiques et ayant un potentiel de meilleures performances sur le long terme.

> Le plan d'épargne retraite populaire

Le contrat collectif d'assurance vie Perp (plan d'épargne retraite populaire), souscrit par la Gerp « Futurs solidaires » auprès de MAIF VIE, propose lui aussi depuis 2005 une unité de compte ISR, **MAIF Retraite Croissance Durable**, qui intègre un processus extra-financier de sélection.

Ce contrat sera transformé à l'automne 2020 pour devenir un PER (plan épargne retraite) proposant des investissements 100% ISR.

547 millions d'euros investis dans la transition énergétique grâce à l'épargne collectée sur les contrats d'assurance vie MAIF.

2

Les normes du travail

2 - Les normes du travail

➔ **PRINCIPE N°3**: les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

La liberté d'association implique le respect du droit qu'ont tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et animer leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou de toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats – à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association. Pour être en mesure de prendre une décision libre,

les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces. La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs, de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables. La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et organisations qui les représentent.

➔ **PRINCIPE N°4**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné

librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies. Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

➔ **PRINCIPE N°5**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants. Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant, dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète et de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne.

On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et qu'il est préjudiciable à l'amélioration de la population active sur le plan professionnel. Les conventions de l'Organisation internationale du travail (convention n° 138 sur l'âge minimum, convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, il a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé : 18 ans pour tous les pays.

➔ **PRINCIPE N°6**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste dans le fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement l'appartenance ou non à une ethnie, à une nation ou à une race, le sexe, la religion, l'opinion politique, le lieu de résidence, la précarité sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale, l'orientation et l'identité sexuelles, l'état de santé, la situation de famille, la grossesse et l'apparence physique. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- le recrutement ;
- la rémunération ;
- les heures de travail et de repos, les congés payés ;
- la maternité ;
- la sécurité de l'emploi ;
- l'affectation de poste ;
- l'évaluation du rendement et de l'avancement ;
- la formation et les opportunités ;
- les perspectives d'emploi ;
- la sécurité et la santé au travail.

La non-discrimination dans l'emploi signifie simplement que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

2 - Les normes du travail

Animée depuis le premier jour par des valeurs humanistes qui président à sa pratique d'employeur, la MAIF respecte bien évidemment toutes les dispositions législatives et réglementaires. De ce fait, et de par la localisation quasi exclusivement française de ses activités, elle n'est pas exposée aux risques énoncés dans les trois premiers principes cités ici.

Pour ce qui concerne le point n° 6, la politique Diversité de la MAIF vise une véritable égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Elle a aussi adopté durablement une gestion dynamique des âges en s'appuyant sur les forces des jeunes et les seniors, et en prenant en compte la multiplicité des parcours professionnels, des projets de vie et des aspirations personnelles.

Dans la continuité de ses engagements, la MAIF a poursuivi, en 2019, ses actions de promotion de la diversité, notamment par des actions d'information et de sensibilisation organisées en régions, au plus près des collaborateurs.

2.1 - Les instances représentatives du personnel

MAIF entretient un dialogue social intense avec les organisations représentatives du personnel, auxquelles elle accorde des moyens importants, allant au-delà des obligations légales en la matière.

Le 30 avril 2018, un nouvel **accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical** à la MAIF a été signé par cinq des six organisations syndicales, qui représentent 85% des voix.

Au travers de ce nouvel accord, la MAIF a fait de l'évolution du droit du travail une opportunité pour rénover son modèle de représentation du personnel en l'adaptant au fonctionnement et à la stratégie de la société.

Ce modèle a vu le jour à l'issue des élections professionnelles de novembre 2018. Le mois suivant a eu lieu la première réunion du nouveau **comité social et économique (CSE), composé de 28 élus** titulaires en charge du suivi économique et social MAIF, ainsi que de la conduite des œuvres sociales. **Sept commissions spécialisées** ont, d'autre part, été créées au sein du CSE. Ces commissions spécialisées animent le dialogue social autour de thématiques importantes pour les salariés, notamment en matière de prévention (commission Santé sécurité et conditions de travail). Elles accompagnent les axes majeurs de la stratégie de l'entreprise dans le cadre de la transformation numérique (commission Transformation digitale) et de la qualité de l'activité assurance (commission Qualité et performance).

En parallèle de ces commissions, **122 représentants des salariés, désignés par le CSE, sont répartis en 14 régions**. Ils constituent des relais d'information entre les salariés et le CSE.

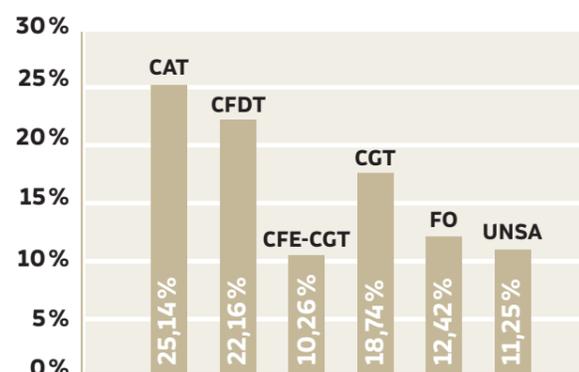
> Dix accords collectifs signés en 2019

En 2019, le comité social et économique a disposé d'un budget global (œuvres sociales et fonctionnement) de 5,65 millions d'euros. Il s'est réuni 15 fois.

La commission paritaire de négociation s'est, quant à elle réunie 16 fois. Dix accords collectifs sur le périmètre de l'entreprise ont ainsi été signés. Parmi les principaux, on peut citer :

- l'accord d'entreprise en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2018 ;
- l'accord relatif au versement de la prime d'aide au pouvoir d'achat ;
- l'accord relatif à la mise en place d'un régime obligatoire de prévoyance invalidité-décès ;
- l'avenant n° 2 à l'accord relatif à l'intéressement 2017/2019.

Représentativité syndicale : focus 2019



Suite aux élections de 2018, l'ensemble des six organisations syndicales conservent la représentativité qu'elles avaient acquise précédemment.

2.2 - La direction des Richesses humaines innove

En 2019 et **pour la quatrième année consécutive**, la MAIF obtient la **première place du palmarès Capital du meilleur employeur 2019 dans le secteur de l'assurance**. 20 000 répondants, dont des salariés MAIF mais aussi des salariés de sociétés partenaires ou concurrentes, nous ont positionné parmi 2 100 entreprises identifiées. Une récompense due notamment au travail de la direction des Richesses humaines. À l'écoute des attentes, la DRH MAIF se veut proche et attentionnée et entend faciliter le quotidien des acteurs de la mutuelle, tout en les aidant à progresser et à s'épanouir par des biais innovants, dont voici quelques exemples.

> OSER l'intelligence collective

Entré en vigueur en octobre 2017, l'accord OSER sur l'organisation du travail à la MAIF est un jalon important en matière de dialogue social dans l'entreprise. Au cours d'un **processus de coconstruction** d'une ampleur inédite, 731 collaborateurs volontaires, réunis au sein de groupes de travail, ont émis pas moins de 578 fiches idées. Celles-ci ont ensuite été étudiées une à une par les différentes filières de l'entreprise, et ont débouché sur dix principes visant à **mieux concilier vie privée et activité professionnelle**. Le texte a été ratifié par la direction et les partenaires sociaux en juillet 2017.

Quelques exemples de réalisations à fin 2019 :

- déploiement du télétravail : + de 1 100 salariés ;
- gestion des fins de carrière avec 210 salariés ayant opté pour l'une des formules de retraite progressive ;
- extension du temps partiel parental jusqu'aux 6 ans de l'enfant ;
- annualisation du temps de travail qui permet une meilleure gestion des flux sociétaires.

> Diffuser le savoir managérial

En 2016, l'université Paris-Dauphine et la MAIF ont créé une **chaire Confiance et management**. Ses recherches et son activité pédagogique contribuent à enrichir les connaissances sur les pratiques de management par la confiance et à en mesurer les apports. En 2019, une troisième et ultime promotion, comprenant 24 managers MAIF, s'est engagée dans une redéfinition des pratiques. À l'issue du cursus, la chaire leur a décerné leur certificat.

> Valoriser la culture numérique

En 2016, une **académie digitale** a accompagné la transformation technologique de l'entreprise. Afin d'assurer aux salariés et militants une culture commune et un regard avisé en la matière, des supports de formation spécifiques leur sont proposés : par exemple les Cooc Culture digitale et Médias sociaux. Des « sponsors

digitaux », identifiés au sein de chaque entité, diffusent et animent la culture numérique dans l'entreprise. Au total, près de 6 350 collaborateurs ont obtenu leur certificat digital.

En 2016, est également né **Maya, le réseau social d'entreprise**. À la fois média et lieu d'échanges, il est le liant entre toutes les initiatives et méthodes. Sa popularité n'a cessé de croître : fin 2019, Maya compte plus de 11 500 membres et plus de 1 500 communautés.

> Accompagner les transformations

Pour engager l'ensemble des collaborateurs dans la transformation de l'entreprise, de ses métiers et de sa culture, différents accompagnements leur sont proposés : des Cooc d'acculturation à l'économie collaborative, aux datas, à l'UX, des partages d'expérience sur les méthodes agiles...

2.3 - L'égalité professionnelle femmes-hommes fait l'unanimité

Approuvé le 20 décembre 2017, le **troisième accord triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** couvre la période 2018-2020. C'est la première fois qu'un tel accord est **ratifié à l'unanimité** par les différentes organisations syndicales MAIF (CAT, CFDT, CFE-CGC et CGT-FO).

Cet accord marque la volonté commune d'inscrire l'égalité professionnelle entre les sexes parmi les principes essentiels de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Il constitue un axe important de la politique sociale de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Depuis longtemps convaincue que la diversité et la mixité du corps social favorisent l'ouverture et l'innovation, l'entreprise avait engagé des négociations sur le sujet qui s'étaient conclues avec la signature, le 19 juin 2012, d'un premier accord par trois organisations syndicales (CFE-CGC, UNSA MAIF et CGT). Le 31 octobre 2014, un deuxième accord avait été ratifié par la CAT, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT.

Conformément aux obligations légales et aux orientations fixées par l'accord de branche du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurance, le dernier accord en date détermine des **objectifs de progression dans quatre domaines**.

> Nos engagements

- **Le recrutement** : il s'agit de poursuivre le **rééquilibrage de la mixité** des recrutements dans les différentes classes et familles de métiers. Dans cette perspective, l'entreprise entend atteindre – à compétences égales – un taux de recrutement masculin d'au moins 33% sur les classes 3 et 4, qui constituent la plupart des

2 - Les normes du travail

embauches. En 2012, sur ces deux classes, 27,2% de l'effectif était masculin ; fin 2017, le chiffre atteignait 31%. L'objectif est de continuer à tendre vers un rééquilibrage du personnel féminin et masculin au sein de la mutuelle. Le taux des effectifs féminins de l'entreprise est encore supérieur au taux de féminisation constaté dans le secteur par la Fédération française de l'assurance (fin 2017, la proportion s'élevait à 67,8% à la MAIF, contre 59,4% en moyenne dans la profession selon la FFA).

- **La rémunération** : l'entreprise s'engage à respecter le principe d'**égalité salariale** entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche et son évolution durant la carrière doivent être fondées uniquement sur les compétences de la personne, sur son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, son implication et sa contribution aux résultats obtenus.
- **La promotion professionnelle** : l'entreprise veille à accroître la **part de femmes cadres** au-delà de la classe 5, en faisant passer l'effectif féminin de 46 à 49% sur la classe 6, de 34 à 38% sur la classe 7, et en faisant progresser l'effectif féminin des cadres hors classe de 15% à 20%.
- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** : l'accord prévoit de créer les conditions pour que les congés liés à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière. Il s'agit aussi de renforcer et de mieux accompagner le congé de paternité, dont la durée est portée à 17 jours calendaires consécutifs, contre 12 précédemment.

Des indicateurs de suivi ont été mis en place ; ils sont présentés chaque année à la commission Formation, accompagnement et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en CSE, et lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

> Nos résultats 2019

- En 2019, l'entreprise est sur le point d'atteindre les objectifs de recrutement par sexe prévus dans l'accord en vue de rééquilibrer les effectifs. Objectif atteint sur la population de la classe 3 (qui couvre la plus grande partie des embauches de l'entreprise), la proportion d'hommes recrutés dépasse désormais les 33% fixés dans l'accord, les efforts doivent se concentrer maintenant sur la classe 4, même si le nombre de recrutements est beaucoup moins important.
- En 2019, les femmes représentaient toujours 46% de la classe 6. En classe 7, la part de l'effectif féminin est passé de 38% en 2018 à 41% en 2019 : l'objectif de 35% est largement dépassé. Enfin, pour les cadres hors classe, la proportion de femmes a pris un point : 25% en 2018 pour 26% en 2019, soit six points de plus que l'objectif fixé.

> Les objectifs 2020

Pour la période 2019-2020, les mesures de l'accord visent notamment à poursuivre le **rééquilibrage de la mixité des recrutements** dans les classes et les familles métiers. L'entreprise entend aussi assurer le même niveau de salaire à l'embauche, faire respecter le **principe d'égalité tout au long de la carrière**, et accentuer la féminisation des effectifs cadres. Une attention particulière sera également portée à la situation des familles monoparentales – à la tête desquelles on trouve le plus souvent des femmes. Enfin, MAIF s'est engagée à offrir à l'ensemble des salariés un **environnement de travail exempt de tout agissement sexiste**. Elle agit par le biais d'outils de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble du corps social, salariés et militants.

Un Cooc « Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement au travail » est notamment à l'étude.

Le troisième accord Égalité professionnelle prendra fin en décembre 2020.

> AlterNatives, le réseau féminin MAIF

L'entreprise soutient le réseau féminin AlterNatives, créé en son sein en 2016. Il donne aux femmes cadres MAIF l'occasion de tisser des liens et de **bénéficier des conseils et retours d'expérience de consœurs** occupant des postes à responsabilités au sein de l'entreprise. Ce réseau d'une trentaine de salariées, fondé sur la solidarité et le partage, donne ainsi des clés pour avancer efficacement vers la réussite des carrières au féminin. Depuis 2018, AlterNatives organise un **forum sur la mixité** afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise. En 2019, les conférences et ateliers ont porté sur les stéréotypes et représentations sociales ainsi que sur le partage des responsabilités.

> Accompagnement des victimes de violences familiales et conjugales

Pour apporter une attention toute particulière à ce phénomène social complexe, un dispositif existe depuis plusieurs années pour les salariés de l'entreprise.

> Index Pénicaud

Dans le cadre de la loi Avenir professionnel, le gouvernement a demandé aux entreprises la publication de la note obtenue grâce à l'index de l'égalité salariale femmes-hommes. Cet index doit permettre aux entreprises de mesurer leurs avancées dans ce domaine, au travers de cinq indicateurs objectifs. MAIF a obtenu un score de 99/100.

2.4 - Une gestion dynamique des âges

En décembre 2016, trois organisations syndicales (CAT, CFDT et CFE-CGC) ont signé le **deuxième accord triennal sur le contrat de génération**.

En engageant de nouvelles actions intergénérationnelles, ce texte a pour but de changer le regard sur l'investissement que représentent les jeunes pour l'entreprise, ainsi que sur la valeur que revêt l'expérience des seniors.

Les mesures de l'accord sont destinées essentiellement :

- aux jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés) ;
- aux seniors de 57 ans et plus (54 ans et plus pour les personnes reconnues travailleurs handicapés) ;
- et aux seniors de 60 ans et plus.

> Nos engagements

Dans cet accord, qui couvre la période 2017-2019, l'entreprise prévoit :

- **l'embauche de 105 jeunes en CDI à temps plein** ;
- **l'embauche de 90 jeunes** (en priorité des étudiants) en CDI à temps partiel, notamment pour participer à la continuité de l'activité les samedis et durant les vacances scolaires. Les jeunes concernés ont ainsi les moyens de se professionnaliser dans des conditions compatibles avec la poursuite de leurs études ;
- la **préparation du départ à la retraite** grâce à une information systématique sur le régime de retraite, la pension et l'accompagnement possible par l'entreprise ;
- la possibilité de **l'accès au temps partiel en fin de carrière** avec des mesures de prise en charge des cotisations retraite. Concrètement, dès lors que le salarié à temps partiel demandera à cotiser sur la base d'un temps plein pour son régime de retraite, l'employeur fera de même pour les cotisations patronales ;
- la possibilité, pour les salariés de 60 ans et plus, éligibles au dispositif légal de retraite progressive, de bénéficier – pour une durée maximale de deux ans – d'un temps partiel annualisé à 80% ou 60% par rapport au temps de travail de référence de l'entreprise. Le salarié devra s'engager sur la date à laquelle il prévoit de faire valoir ses droits à la retraite ;
- pour les salariés seniors de plus de 60 ans qui ne sont pas dans le dispositif de retraite progressive, une mise en place, à titre d'expérimentation, d'un système de mécénat de compétences. Celui-ci consiste en une **mise à disposition du salarié auprès d'organismes d'intérêt général** ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel...

> Nos résultats

Pour la période allant de 2017 à 2019, les résultats du deuxième accord sur le contrat de génération sont les suivants :

- recruter 105 jeunes en CDI à temps plein en trois ans : l'objectif est largement dépassé, avec **558 jeunes embauchés en CDI** ;
- recruter 90 jeunes en CDI à temps partiel en trois ans : l'objectif est dépassé avec 118 étudiants recrutés en temps partiel ;
- maintenir un taux d'au moins 6,5% de seniors dans l'entreprise : l'objectif est dépassé puisqu'au 31 décembre 2019, **les seniors constituaient 11% des effectifs de l'entreprise**.

> Des parrains engagés pour l'égalité des chances

MAIF a, en outre, signé en janvier 2015 une **convention de mécénat** avec l'association **NQT, Nos Quartiers ont des Talents**, pour parrainer de jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires ou de milieux défavorisés. Des cadres et salariés expérimentés de la société accompagnent ces jeunes dans leur recherche d'emploi et les préparent au monde de l'entreprise pour les aider à décrocher un poste durable. Depuis 2015, 60 cadres ont participé à cette démarche en faveur de l'insertion professionnelle ; ils ont accompagné 111 jeunes diplômés, dont 44 ont trouvé un emploi pérenne.

2.5 - L'emploi des personnes en situation de handicap : objectifs dépassés

L'inclusion et le maintien en milieu professionnel des personnes en situation de handicap constituent l'un des axes fondamentaux de la politique Diversité MAIF. Cette politique volontariste illustre son engagement sociétal et citoyen sur la prise en compte du handicap et la lutte contre toute exclusion ; elle s'appuie sur les engagements contenus dans son quatrième accord triennal signé avec les partenaires sociaux sur la période 2019/2021. Depuis la signature du premier accord sur le sujet en 2010, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap a quasiment été multiplié par deux, passant de 3,16% à 6,24%. Le nombre de salariés entrant dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées a, quant à lui, été multiplié par 2,5.

> Nos engagements

L'accord handicap 2019-2021 s'articule autour de quatre axes fondamentaux : l'embauche et l'insertion de personnes en situation de handicap ; le maintien dans l'emploi ; la sensibilisation et la formation de l'ensemble des salariés aux questions relatives au handicap ainsi que le renforcement de partenariats locaux et nationaux avec des entreprises ou associations du secteur adapté et protégé. Grâce

2 - Les normes du travail

à cet accord, **MAIF accompagne aussi les salariés parents et/ou conjoints d'une personne en situation de handicap** reconnu, dans le but de mieux concilier contraintes personnelles et vie professionnelle. Ce soutien passe par l'accès à des dispositifs comme l'octroi de Cesu, l'aménagement des horaires de travail, ou encore des autorisations d'absence pour les parents d'enfants dont le handicap nécessite des soins particuliers.

> Nos résultats

- La proportion de personnes en situation de handicap travaillant pour la MAIF a atteint 6,24% fin 2019, **dépassant ainsi le taux d'obligation légale** pour la première fois. Le taux d'emploi direct s'établit quant à lui à 6,01%, pour la première fois au-delà du taux obligatoire. L'évolution progressive de l'emploi de personnes handicapées au sein de l'entreprise témoigne de la pertinence et de la vitalité de sa politique handicap tout autant que d'une mobilisation constante d'un ensemble d'acteurs internes sur le sujet.
- Entre 2018 et 2019, le nombre de personnes entrant dans le cadre de la DOETH (la déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées) est passé de 491 à 502, soit une augmentation de **10% en une seule année**.
- En 2019, 20 nouveaux salariés ayant la qualité de travailleur handicapé ont été intégrés dans l'effectif MAIF.
- Trente-cinq salariés en activité ont obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé.
- Près de **150 salariés ont bénéficié d'un plan de maintien dans l'emploi**.
- l'entreprise a fait appel à 32 structures du secteur adapté et protégé.

Au total, sur la période de l'accord **2016-2019** :

- **85 travailleurs handicapés ont été recrutés, dont 15 en CDI** : les objectifs (40 embauches, dont 10 en CDI) ont donc été dépassés ;
- **165 salariés en poste ont fait connaître et reconnaître leur handicap**.

Des **actions de sensibilisation** ont d'autre part été menées sur plusieurs sites en régions. Elles ont fait découvrir les conséquences du handicap auditif et les solutions de compensation, et abordé la question de la prévention. Un autre atelier a permis de lancer de nombreux échanges sur le handicap au travail : engagement de l'entreprise, leviers mobilisables pour continuer à travailler dans les meilleures conditions et acteurs à la disposition des personnes concernées.

Enfin, en 2018, MAIF a généralisé son **nouveau dispositif de formation à destination des managers** : des ateliers de groupe, animés par la Mission Handicap, complètent un parcours d'apprentissage en ligne développé avec TH Conseil, cabinet expert en la matière. Obligatoire

pour chaque nouveau manager, cette formation est adaptée aux enjeux liés à la réussite de l'intégration et à l'autonomie du salarié en situation de handicap.

2.6 - L'alternance : accueillir mais aussi bien accompagner les jeunes

Depuis plusieurs années, MAIF a développé sa politique en matière d'alternance : en 2019, plus de **350 alternants** faisaient ainsi partie de l'effectif de l'entreprise. Elle poursuit ses **multiples partenariats** avec l'université de Lille et les centres de formation de l'Ifpass (Institut de formation de la profession de l'assurance) situés à Paris, Lyon et Marseille, sans oublier de nombreux lycées locaux pour les BTS assurance ou négociation et relation client. Les filières métiers pour les bac + 2 sont en effet la vente (BTS négociation et relation client et DUT techniques de commercialisation) et la gestion de sinistre (BTS assurance). Les master 2 en droit des assurances alimentent également la filière gestion de sinistre.

MAIF veille particulièrement à la qualité de la formation et de l'accompagnement de ses alternants. Leur **formation initiale** est, de fait, **identique** à celle proposée aux personnes recrutées en CDI ou en CDD. En 2014, l'entreprise a aussi mis en place une communauté des alternants MAIF, avec des **parcours d'intégration dédiés**.

2.7 - La gestion des temps partiels, au diapason des choix de vie

> Nos engagements

Dans la continuité de son investissement en matière de diversité, MAIF s'est engagée à porter une attention particulière aux demandes de passage à temps partiel, afin d'en améliorer la traçabilité et de garantir la meilleure articulation possible entre les nécessités de l'activité professionnelle et les choix de vie des salariés (temps partiel conventionnel, temps parental, retraite progressive...).

Afin d'accompagner les seniors dans une transition sereine entre activité professionnelle et retraite, toute demande de passage à temps partiel de leur part sera acceptée par l'entreprise.

2.8 - La qualité de vie au travail et la prévention des risques : des actions sur plusieurs fronts

En 2019, l'entreprise a poursuivi ses efforts et concrétisé les engagements pris lors de la signature, en avril 2017, du **deuxième accord triennal en faveur de l'amélioration durable de la qualité de vie au travail et de la confiance au quotidien**.

Consciente que les évolutions en cours, notamment liées à la transition numérique, sont à la fois technologiques et culturelles, la MAIF place ainsi la dimension humaine

au cœur de ses préoccupations et conforte la singularité de son modèle économique et social.

Les principales réalisations du précédent accord ont été pérennisées. En matière d'accompagnement de la transformation culturelle, l'engagement de l'entreprise s'accroît encore, avec un nouveau volant de mesures destinées à **« mieux travailler et agir ensemble »**.

> Cinq dispositifs reconduits

Les **dispositifs reconduits** concernent :

- la démarche de prévention primaire et de prise en compte de l'activité réelle lors des projets de transformation, avec la création d'une nouvelle **grille d'analyse d'impacts** ;
 - le dispositif de médiation pour **réguler les situations de tension**, défini par le protocole relationnel, qui a démontré son efficacité à plus de dix reprises en 2019, efficacité démontrée tant sur le plan préventif que curatif ;
 - le dispositif de **reprise d'activité suite à une longue absence** ;
 - la **cellule d'écoute** et de soutien psychologique ;
 - les temps, espaces et moyens pour un **dialogue social actif** et continu en matière de qualité de vie au travail.
- Les actions liées aux nouveaux dispositifs peuvent, quant à elles, se résumer à travers les cinq points suivants.

> Des moyens d'observation, d'évaluation et de débat au service de la qualité de vie au travail

Par l'intermédiaire du Square des salariés, les acteurs ont la possibilité de donner leur opinion sur l'activité au quotidien, les relations au travail et la stratégie de l'entreprise, notamment grâce à un nouveau dispositif qui s'articule autour d'une enquête mensuelle. L'objectif est non seulement de suivre l'évolution du climat social, mais aussi de détecter les points forts et les axes de progrès.

> Une dynamique autour de la confiance au quotidien

Tout comme le droit à l'erreur, principe réaffirmé, le management par la confiance et le développement des richesses humaines, axes de travail prioritaires du plan stratégique, se voient confortés, en particulier par des actions personnalisées d'accompagnement des managers.

> Des dispositifs pour accompagner les transformations et la transition numérique

MAIF met en place des actions et des dispositifs méthodologiques favorisant le partage, l'innovation et l'accompagnement de la transformation culturelle, tels que :

- la **coconstruction d'environnements de travail** favorisant la coopération en toute confiance, la dynamique de l'action collective et la convivialité : en 2018 a notamment démarré le projet d'aménagement d'es-

paces de travail agiles pour les équipes de la Direction des systèmes d'information ;

- l'investissement dans des **programmes d'accompagnement** sur les thématiques de la transition numérique, de l'expérience utilisateur et collaborateur, et de l'ergonomie des interfaces et des espaces de travail ; depuis 2018, tous les projets majeurs de conception d'applicatifs métiers ont, quant à eux, bénéficié de l'intervention d'ergonomes.

> Des actions en faveur de la santé et du bien-être au travail

Dans une logique d'amélioration continue et de performance durable, MAIF prend notamment en compte les enjeux de santé publique du plan Santé au travail 2016-2020.

En 2019, en plus des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'accord OSER, les engagements de l'entreprise ont été concrétisés au moyen d'actions telles que :

- l'élargissement des **dispositifs de garde d'enfant** de moins de 11 ans : signataire en 2013 de la charte de la parentalité pour l'équilibre des temps de vie, MAIF propose à ses salariés des préservations de places dans les crèches d'entreprise Babilou, ainsi que des solutions de garde occasionnelle ou régulière via la plateforme Yoopies ;
- la troisième édition du **Moi(s) sans tabac** : des sessions d'échanges, animées entre autres par un tabacologue, un psychologue clinicien et un diététicien, ont permis d'accompagner les salariés souhaitant arrêter de fumer. Plus largement, l'ensemble des salariés intéressés par les parcours d'arrêt du tabac ont été sensibilisés via l'intranet ;
- la deuxième édition du **Défi entreprises - Sport, santé et soutien social** a donné à plusieurs dizaines de salariés (sportifs ou non) l'occasion de participer à un semi-marathon en relais, en étant accompagné par un kiné du sport ;
- enfin, la campagne annuelle de **vaccination antigrippale** a profité à plus de 300 salariés.

> La sécurisation des trajets routiers

Dans le cadre de son engagement en faveur de la sécurité routière, outre la poursuite des actions en faveur des grands rouleurs et le module e-learning sur la sécurité des trajets domicile-travail, MAIF décline dans l'entreprise des événements autour de la semaine de la prévention routière et de la mobilité. Ces événements sensibilisent les salariés à plusieurs thématiques, dont l'écoconduite, la fatigue, l'alcool au volant et les alternatives à l'utilisation du véhicule. La mutuelle a aussi activement contribué au lancement de l'association SRE79 (Sécurité routière entreprises des Deux-Sèvres).

3

L'environnement

3 - L'environnement

➔ **PRINCIPE N°7** : les entreprises sont invitées à appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que « pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures

effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement. »
Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, d'une gestion et d'une communication au sujet des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

➔ **PRINCIPE N°8** : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio en 1992 détaille le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que leurs activités ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises qu'elles soient des actrices bénéfiques à la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de position publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) sont autant de bonnes pratiques qui permettent de changer de paradigme.

➔ **PRINCIPE N°9** : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement, telles qu'elles sont définies dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et de traiter leurs déchets.

Ces technologies, qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, d'une procédure, d'un produit, d'un service..., comprennent une variété de procédés de production plus propres, ainsi que des solutions de prévention et de surveillance.

MAIF s'investit de façon continue pour maîtriser son empreinte écologique, convaincue que les solutions les plus efficaces ne seront trouvées qu'au prix d'un engagement profond des entreprises.
Le groupe mène une démarche environnementale globale et transverse, en veillant à minimiser les répercussions de ses activités, ou en soutenant des initiatives de sensibilisation du grand public.

3.1 - Un plan d'actions fondé sur quatre principes

Pour faire suite à la réalisation de ses bilans carbone, la MAIF pilote une politique environnementale définie et validée par la direction générale, assortie d'un **plan d'action pluriannuel** qui vise à évaluer et à minimiser les conséquences environnementales de ses activités. Cette politique s'appuie sur les **quatre principes** suivants :

> Agir dans notre métier d'assureur

C'est-à-dire être un acteur toujours plus écoresponsable :

- en intégrant l'environnement dans nos offres ;
- en le prenant en compte dans nos pratiques d'investissement responsable ;
- en soutenant la recherche sur les risques climatiques.

> Agir en tant qu'entreprise sur nos propres répercussions

C'est-à-dire être un acteur qui évalue son empreinte par des bilans carbone tout en étant transparent sur ses pratiques. Cela implique d'améliorer en permanence nos performances :

- dans le domaine des achats ;
- pour le volet informatique ;
- en matière de communication ;
- en maîtrisant notre consommation énergétique ;
- en agissant sur les déplacements ;
- en nous préoccupant de la gestion des déchets.

> Agir sur notre management avec toutes nos parties prenantes

C'est-à-dire être un acteur qui pilote sa politique :

- en associant les acteurs internes ;
- en suivant et en mesurant sa performance environnementale ;
- en impliquant toutes les parties prenantes (collaborateurs réseau et siège, sociétaires, militants, fournisseurs, partenaires...).

> Agir en étant un acteur engagé dans la cité

C'est-à-dire faire rayonner notre engagement :

- en agissant aux côtés de nos partenaires et prestataires ;
 - en sensibilisant au changement climatique ;
 - en incitant à adopter des comportements plus vertueux.
- Les mesures mises en œuvre concernent toutes les activités de l'entreprise.

3.2 - L'énergie : privilégier la sobriété et les sources renouvelables

> Favoriser les énergies vertes

Pour favoriser l'énergie en circuit court, MAIF a décidé, en 2017, de soutenir et d'accompagner le développement d'**Enercoop**, fournisseur français d'électricité 100 % coopérative et 100 % renouvelable. Le groupe a participé, via sa filiale MAIF Investissement social et solidaire (Miss), à la levée de fonds réalisée, par Enercoop pour accélérer son développement. Ce soutien vise à déployer des ateliers ouverts à tous dans les délégations MAIF, pour apprendre à maîtriser sa consommation, réduire sa facture et développer les énergies renouvelables dans le pays. Tout sociétaire MAIF peut d'ailleurs bénéficier de conditions préférentielles s'il choisit, pour son contrat d'électricité, de s'engager avec Enercoop.

MAIF assure et soutient aussi **Énergie partagée**, le mouvement citoyen qui accompagne et finance des projets de production d'énergie renouvelable maîtrisés par les habitants et les collectivités locales, notamment la mise en place de grappes photovoltaïques. Pour diminuer l'impact environnemental de sa consommation, le groupe a par ailleurs, souscrit un contrat de fourniture d'électricité produite à partir de sources renouvelables. À Paris, MAIF Social Club est approvisionné par Enercoop. Au total, en 2018, **100 % de nos contrats d'achats d'énergie sont garantis Énergie renouvelable (garanties d'origine)**.

> Des sites rendus moins énergivores

En 2016, la mutuelle d'assurance a mis en place un système de management de l'énergie selon la norme internationale ISO 50001 dans le but d'améliorer en continue sa performance énergétique. Les quelque 200 sites du groupe ont obtenu la certification en 2018 et l'entreprise est audité chaque année par un organisme indépendant pour maintenir la validité de son certificat et la qualité de sa démarche.

L'engagement de la direction est formalisé par une politique énergétique qui énonce les axes de travail : conduire, acheter, informer, innover. Elle se traduit par des actions concrètes, telles que la rénovation des systèmes climatiques et d'éclairage, l'emploi de nouvelles technologies d'analyse pour optimiser les consommations (*smart analyzer*, data science...), l'intégration de critères d'achat dans le choix des matériels (en particulier informatiques) et la sensibilisation des acteurs.

MAIF déploie également des installations EnR (énergie

3 - L'environnement

renouvelable) en autoconsommation, la première ayant été livrée en 2019 sur le site de Labège.

MAIF s'engage également dans des démarches de certification environnementale de son parc comme avec la certification NF **HQE Rénovation** qui a été obtenue pour l'aménagement MAIF Social Club.

Énergie

Pour favoriser la transition énergétique, MAIF propose à ses sociétaires la prise sous garantie de tous les matériaux et équipements de développement durable (panneaux solaires par exemple) dans son contrat d'Assurance Habitation dès la première formule.

3.3 - Les risques environnementaux

> Conseils de prévention

D'origine naturelle ou technologique, les événements environnementaux ont des effets qui peuvent occasionner des dommages importants. MAIF met à la disposition de tous, des dossiers d'information permettant de mettre en place des mesures de prévention pour réduire sa vulnérabilité. Les sujets inondations, tempêtes, avalanches ou séismes sont traités.

maif.fr/rubrique_conseils_de_prevention

> Prévenir les catastrophes grâce à la recherche

De par sa nature, l'activité MAIF n'a pas de répercussions significatives affectant gravement l'environnement du fait de rejets dans l'air, l'eau et le sol.

En revanche, en tant qu'assureur, le groupe est exposé aux risques climatiques. À ce titre, la société a créé en 1989 la **Fondation MAIF, reconnue d'utilité publique**, qui finance et promeut des projets de recherche sur la prévention des risques. En 2019, **29 projets de recherche** sur les risques naturels étaient achevés.

> Encourager l'entraide

ShareEntraide est un dispositif solidaire qui s'inscrit dans les actions de l'association Prévention MAIF. Il s'agit pour elle de rendre plus tangibles encore les valeurs de solidarité et d'entraide auprès du grand public, des collectivités locales et des associations.

ShareEntraide se base sur l'entraide et la prévention des risques naturels, technologiques ou sanitaires. L'outil qui porte le dispositif est une plateforme collaborative numérique ouverte à tous, permettant la mise en œuvre d'un réseau local d'entraide gratuit et la mise à disposition de contenus informatifs et préventifs sur les risques.

shareentraide.org

3.4 - Les déplacements : priorité aux mobilités douces

L'entreprise encourage la mobilité douce :

- par la **prise en charge à 100% des abonnements de transports** en commun de ses acteurs ;
- par le **versement d'une indemnité** aux salariés venant au travail à vélo, à concurrence de 0,30 euro par kilomètre parcouru (au lieu de 0,25 euro prévu par la loi), dans la limite de 200 euros par année civile et par salarié bénéficiaire, conformément à la loi ;
- par la mise à disposition des salariés du siège, de cinq vélos à assistance électrique, destinés aux trajets privés ou professionnels, et de trois bornes doubles de **recharge électrique** ;
- par le **déploiement du télétravail** en 2018, après une phase de test menée en 2017, qui s'est montrée concluante ;
- en proposant à ses sociétaires une couverture assurantielle adaptée en cas de déplacement en trottinette électrique (et même en gyropode, en hoverboard...) via le contrat d'assurance des engins de déplacement personnels motorisés (EDPM) qui offre le choix entre deux formules : au tiers ou tous risques.

MAIF a également pris en compte les risques liés au vol des vélos à assistance électrique en incluant cette garantie dans son contrat Assurance Habitation en formule 3 (couverture du vol et bris en tous lieux).

3.5 - La biodiversité : soigner les espaces verts et les ruches

En interne, une vigilance particulière est accordée à la biodiversité, notamment au travers de l'attention portée aux espaces verts, par :

- une **gestion « zéro phyto »** ;
- des plantes spécifiques, vivaces, peu gourmandes en eau... ;
- l'utilisation d'un matériel adapté : brosse désherbeuse autoportée, tondeuse mulching, etc. ;
- une **évolution des méthodes** : création de zones de jachère, écopâturage sur trois sites niortais, installation d'hôtels à insectes... ;
- une exploitation de six ruchers sur le site de Niort.

3.6 - L'eau : une consommation en baisse

Depuis plusieurs années, les **systèmes de climatisation** à eau perdue ont été supprimés partout où cela était techniquement possible.

Concernant les espaces verts du siège, les plantes peu consommatrices d'eau sont privilégiées depuis 2015. L'eau destinée à **l'arrosage** est puisée directement dans la rivière avoisinante. Et chaque été, les arrosages sont stoppés sans attendre les décisions préfectorales.

Un **plan de comptage d'eau** est également en cours de déploiement ; il permettra de connaître, de manière plus précise, la consommation par bâtiment.

3.7 - Les déchets : une démarche engagée

MAIF a mis en place une stratégie visant en premier lieu à réduire sa production de déchets. Elle retire progressivement les produits à usage unique (exemples 2019 : l'ensemble des gobelets plastiques du siège ont été remplacés par des mugs et verres, les sacs poubelle en plastique de déchets papiers ont été remplacés par des sacs en tissu réutilisables).

Pour limiter la production de déchets, diverses actions de sensibilisation sont également menées, impliquant l'ensemble des acteurs internes. Une action emblématique a consisté à distribuer à l'ensemble des collaborateurs et mandataires du conseil d'administration MAIF un contenant réutilisable aux couleurs du nouveau logo afin d'éviter l'utilisation de bouteilles en plastique. Les nouvelles enseignes lumineuses ont été fabriquées grâce à des imprimantes 3D, pour limiter les chutes de production.

MAIF a une démarche de tri systématique afin d'améliorer le taux de valorisation.

De nombreux types de déchets sont collectés, triés et recyclés avec la collaboration de quatre prestataires principaux : Rouvreau, Bionerval, la Communauté d'agglomération du Niortais et les Ateliers du bocage, entreprise locale de réinsertion, partenaire MAIF depuis plus de vingt-cinq ans, recycle le matériel informatique usagé, les cartouches d'encre, les ampoules, les piles, les encombrants...

Par ailleurs, la totalité des déchets issus de l'épluchage et des restes alimentaires produits au restaurant du siège sont orientés vers une filière locale de méthanisation, produisant du biogaz utilisé comme énergie renouvelable.

> Encourager

En 2019, MAIF lance, avec son partenaire **ZéroWaste France** et la **Fédération française de l'athlétisme**, un guide à l'attention des organisateurs d'événements sportifs afin de les aider à s'engager dans une démarche zéro déchet, zéro gaspillage.

> Partenaire de Surfrider foundation Europe depuis 2017

MAIF incite à la protection des océans et encourage ses sociétaires à participer ou à organiser des collectes de déchets. Ainsi, 2 200 collectes ont été organisées, réunissant 90 000 participants.

3.8 - L'économie circulaire : rien ne se perd, tout se transforme

Préservation des matières premières, innovation, adaptation aux nouveaux besoins des consommateurs... MAIF œuvre pour une société collaborative plus respectueuse de l'environnement.

Depuis 2018, MAIF entretient des relations avec le Réseau français des **fablabs** et la **Fondation des repair cafés** et organise des ateliers au sein de structures locales et dans ses délégations départementales. Promotrice du **mouvement des makers**, elle encourage la fabrication responsable en favorisant l'usage de chutes de matériaux, de déchets et de matières recyclées ou recyclables. Elle soutient ainsi depuis 2018 le concours de **Oui are makers** pour mettre en lumière des actions créatives (pour Noël, par exemple). L'entreprise promeut plus largement la réparation et la réduction des déchets. Elle sensibilise sociétaires et salariés pour faire évoluer les comportements. Depuis 2018, le groupe soutient la **Fête des Possibles**, qui mobilise des milliers de citoyens concernés par les jardins partagés, les repair cafés, les fablabs, les Amap... Plus de 2 000 rendez-vous ont été organisés, valorisant des initiatives locales en faveur de la transition écologique et de l'économie circulaire.

MAIF s'applique ces principes dans la gestion de ses équipements. Par exemple, elle dispose d'une salle d'exposition interne où les mobiliers remplacés pour des besoins métiers sont proposés au réemploi dans d'autres projets d'aménagement. Elle mène également des actions de recyclage sur des mobiliers démodés afin de leur donner une seconde vie. Des bureaux marrons ont par exemple été recouverts de blanc pour intégrer de nouveaux locaux.

MAIF favorise la récupération et la réutilisation des pièces automobiles en s'appuyant sur un réseau de recycleurs agréés par les préfetures. Pour les véhicules en fin de vie, elle propose à ses sociétaires un service de recyclage gratuit.

L'utilisation de pièces recyclées pour la réparation automobile a progressé de

6% en 2018 à **7,7%** en 2019.

> Mon Resto Responsable

La MAIF s'est engagée en novembre 2019 dans la démarche **Mon Restau Responsable** initiée et proposée par la **Fondation Nicolas Hulot** et le réseau professionnel **Restau'Co**.

Cette démarche innovante et participative accompagne les restaurants collectifs dans une évolution de leurs

3 - L'environnement

pratiques : amélioration de la qualité des repas (bio, locaux...), du bien-être sur le lieu de restauration, des bons gestes (gaspillage, économies d'eau et d'énergie, produits d'entretien...) mais aussi participation au dynamisme social et territorial.

L'objectif est de nous inscrire dans une dynamique d'amélioration continue au service des convives, et d'accompagner les évolutions profondes de notre environnement.

Cet engagement doit nous permettre de remettre en question nos pratiques et de repenser les enjeux de notre métier, de la restauration collective et plus globalement de l'alimentation au regard de son impact sur le réchauffement climatique.

Nous poursuivons ainsi la volonté MAIF de générer un impact positif sur notre environnement.

3.9 - Accompagner pour agir

Pour donner envie d'agir aux citoyens, Yann Arthus-Bertrand et sa Fondation GoodPlanet ont fait du domaine de Longchamp, à Paris, un **lieu d'échange et d'expérimentation dédié à l'écologie et à l'humanisme**. En soutenant ce projet d'intérêt général, gratuit et ouvert à tous, MAIF poursuit son engagement en faveur d'une société plus humaine et plus responsable.

En 2019, MAIF est devenue mécène d'une opération « posters objectifs Développement durable » conçue par la Fondation GoodPlanet. 65 000 kits de posters ont été distribués gracieusement à l'ensemble des établissements scolaires (écoles, collèges, lycées) et à certaines associations et collectivités. Ce kit permet de sensibiliser les jeunes aux enjeux des objectifs du développement durable, grâce à des photographies légendées et un contenu pédagogique.

Pour accompagner tous ceux qui souhaitent agir et donner une portée collective à leurs démarches individuelles, le WWF France, avec le soutien de l'Ademe, de MAIF et de La Poste, a lancé, fin 2018, **l'appli WAG** (we act for good), un programme d'écogestes sur mesure, unique, simple d'utilisation et totalement gratuit.

En 2019, MAIF s'est associée à la Fondation Nicolas Hulot pour la nature et l'homme, et soutient deux programmes phares : Génération climat et J'agis pour la nature.

> Des conférences mutualistes

Et si l'intelligence humaine, alliée à nos technologies, nos outils et la puissance des écosystèmes naturels permettait de produire des impacts positifs sur la planète tout en proposant des solutions durables et soutenables économiquement ? C'est avec cette proposition que MAIF a rencontré plus de 400 participants lors des deux tests organisés sur sa nouvelle conférence-débat

« L'économie symbiotique : rêve d'aujourd'hui ou réalité de demain ? ».

Elle a organisé des réunions d'information sous forme de tables rondes avec des acteurs locaux sur l'économie sociale et solidaire à laquelle Dominique Mahé a participé, des cinés débats « Après demain » ou des actions sur les « Changements climatiques, relevons le défi ! ». Et pour donner envie d'agir, MAIF a organisé des repairs cafés, des repairs vélo, des ateliers zéro déchet avec des alternatives au jetable, des actions locales avec la collecte de déchets ou le *home made* pour préparer les fêtes autrement.

Au total tous ces événements gratuits ont réuni près de 1 600 sociétaires.

3.10 - Investir pour le climat

MAIF a pris la mesure des enjeux liés au changement climatique et construit une démarche adaptée. À travers sa politique d'investissement responsable, elle s'engage à lutter efficacement contre le réchauffement climatique et agit concrètement en ce sens.

> En 2019, MAIF a réaffirmé sa démarche d'investisseur responsable notamment avec :

- le renforcement de ses exclusions sur le charbon : sont ainsi exclus de ses portefeuilles les 120 premiers constructeurs de nouvelles centrales à charbon, sur la base de la liste établie par l'ONG allemande Urgewald ;
- l'augmentation de l'objectif de part verte avec l'engagement d'orienter au moins 4 % des investissements vers le financement de la transition énergétique et écologique (énergies renouvelables, immeubles labellisés, green bonds...).
- La création du **fonds MAIF Transition** : MAIF en partenariat avec Akuo Energy, premier producteur indépendant français d'énergie renouvelable et distribuée, a créé un fonds d'investissement doté de 50 M€ visant à accompagner la transition agro-énergétique. Le fonds

> **Interpeller et donner envie d'agir**
dix portraits d'entrepreneurs bien décidés à avoir un impact positif sur leur territoire.
Une coproduction MAIF-Télé Nantes.
À voir sur entreprise.maif.fr

> **Économie responsable**
2019, Ipsos lance pour MAIF, en partenariat avec l'association Envie, fondatrice du mouvement Green Friday, une étude sur le comportement des français à l'occasion du Black Friday.

MAIF Transition a pour objectif de financer conjointement des projets de production d'énergie renouvelable et des projets agricoles biologiques grâce à la technologie de l'Agrinergie® développée par Akuo.

- Enfin, MAIF a initié une réflexion sur la définition d'une stratégie climat afin de formaliser objectifs et moyens et d'agir en faveur de la transition énergétique et écologique. Pour 2020, MAIF souhaite se doter d'une stratégie climat afin de s'inscrire dans la trajectoire de l'Accord de Paris.

> Fin 2019, MAIF a renforcé ses engagements ESG et Climat pour l'année 2020 :

- les critères d'exclusion sur le charbon ont été renforcés. Ainsi, l'exclusion de ses portefeuilles (gestion directe et fonds dédiés) des entreprises produisant, grâce au charbon, plus de 30 % de l'électricité commercialisée passe à 20 % en 2020. De plus, toute entreprise minière ou qui développe de nouveaux projets charbon est désormais exclue des investissements en direct ;
- elle augmente son objectif de part verte à 5 % de ses actifs financiers.

Fonds MAIF Transition

Au 31/12/2019, MAIF a contribué à financer des projets ou des entreprises apportant des solutions à la transition énergétique et écologique à hauteur de 1 180 millions d'euros. C'est 238 millions d'euros de plus qu'en 2018.

4

La lutte contre la corruption

4 - La lutte contre la corruption

➔ **PRINCIPE N°10** : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, ce principe engage les participants à éviter l'extorsion et les différentes formes de corruption, mais aussi à développer, de manière proactive, des politiques et programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour l'ONG Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées ». Cela peut impliquer non seulement un gain financier, mais également des avantages non financiers. La corruption

désigne en effet « une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage, comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou à commettre un abus de confiance dans la conduite des affaires de l'entreprise. »

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : « La sollicitation de pots-de-vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par des menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteur impliqué. »

La corruption met en péril la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc.

Qu'il s'agisse d'éthique, de lutte contre la corruption ou encore de prévention des conflits d'intérêts, la déontologie est une préoccupation importante pour la MAIF.

4.1 - Une organisation interne adaptée

> Des référents identifiés

Dès 2009, la déontologie a été officiellement prise en charge au sein du groupe, avec la création d'une **fonction « conformité »**, dont le périmètre d'intervention inclut expressément cette thématique.

Rattaché à la direction Relation sociétaire, le **pôle Lutte antifraude et antiblanchiment** est quant à lui chargé d'analyser les situations de fraude externe (liées aux sociétaires) signalées par les gestionnaires, ainsi que d'évaluer les résultats et de contrôler les échanges d'informations avec les organismes professionnels qualifiés. Le pôle alimente une base de données antifraude. Il est également en charge de la détection et de l'instruction des situations de fraude interne (imputables aux salariés).

> Des obligations pour tous les salariés MAIF

En 2014, un socle réglementaire a été diffusé à l'ensemble des salariés. Il comprend un **code de déontologie**, qui consacre un chapitre à la gestion des conflits d'intérêts, et un autre à la lutte contre la corruption.

4.2 - Une démarche renforcée depuis la loi Sapin 2 de 2016

La démarche de lutte contre la corruption s'est renforcée avec les travaux de mise en conformité à la loi dite « Sapin 2 » de décembre 2016, et la mise en place d'un plan en huit points pour prévenir et détecter les situations de corruption et de trafic d'influence.

> Un plan en huit points

MAIF a d'ores et déjà mis en place :

- un code de conduite opposable aux salariés, précisant ce que recouvrent les notions de corruption et de trafic d'influence, décliné pour les administrateurs et les mandataires dans le cadre de leur mandat ;
- un dispositif d'alerte en cas de violation des dispositions du code de conduite ;
- une cartographie des risques de corruption qui fait l'objet de travaux d'actualisation ;
- les collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption ont été formés en présentiel par l'ONG Transparency international.

Sont en cours de finalisation :

- le dispositif de due diligence (évaluation des tiers) ;
- un e-learning destiné à acculturer l'ensemble des collaborateurs ;
- une procédure de contrôles comptables ;
- une information aux collaborateurs sur les sanctions disciplinaires encourues.

> Lanceurs d'alerte, représentation d'intérêts et bénéficiaires effectifs

D'autres chantiers en faveur de la transparence et de la probité ont découlé de la loi Sapin 2.

Un **dispositif « lanceurs d'alerte »** permettant de signaler une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement a ainsi été mis en place. Il est accessible sur l'intranet pour les collaborateurs – y compris occasionnels et extérieurs – à la MAIF.

La représentation d'intérêts se conforme également au dispositif issu de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. MAIF ainsi que les dirigeants et salariés ayant des activités de représentation d'intérêts sont inscrits au registre des représentants d'intérêts de la HATVP (Haute autorité pour la transparence de la vie publique).

À ce titre, MAIF publie annuellement, sur le site de la HATVP, le rapport de ses activités de représentation d'intérêts. Enfin, nos représentants d'intérêts sont enregistrés sur le registre de transparence des institutions européennes.

Les **bénéficiaires effectifs** de chaque filiale du groupe MAIF inscrite au RCS (Registre du commerce et des sociétés) ont également été inscrits auprès du greffe du tribunal de commerce. Il convenait de communiquer pour chaque filiale des informations sur la personne physique exerçant un pouvoir de contrôle (soit en détenant 25% du capital ou des droits de vote de la société, soit en exerçant par tout autre moyen un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d'administration ou de direction de la société ou sur l'assemblée générale de ses associés).

La Conformité MAIF participe au **comité de déontologie de la Fédération française de l'assurance (FFA)** ainsi qu'au groupe de travail spécifique à la loi qui a été mis en place au sein de la fédération durant l'année 2018.

4.3 - La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT)

Connexe à la thématique de la corruption, un dispositif relatif à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT) est également en vigueur, conformément à l'ordonnance n° 2009-104 du 30 janvier 2009, codifiée aux articles L 561-1 et suivants du code monétaire et financier, complétée par ses textes réglementaires d'application aux entreprises d'assurance.

4 - La lutte contre la corruption

> Un dispositif antirisques décliné dans les entités

Le groupe MAIF a mis en place des systèmes d'évaluation ainsi que de gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme – et ce, pour ses activités en assurance vie (MAIF-VIE), en IARD (MAIF personnes physiques, Solutions collectives) et d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement (MAIF Solutions Financières).

Pour chaque entité, le dispositif comprend :

- à partir d'une méthodologie groupe, une **classification des risques** LCB-FT couvrant l'ensemble des activités exercées, avec une mise à jour annuelle ;
- une **formation adaptée** aux cibles et suivie par la quasi-totalité des personnels concernés ;
- des **procédures** accessibles, diffusées et mises à jour régulièrement, précisant, le cas échéant :
 - les modalités de mise en œuvre de la vigilance,
 - le traitement des personnes politiquement exposées (PPE),
 - le traitement des gels des avoirs,
 - l'obligation de déclaration,
 - l'obligation de formation,
 - l'échange d'informations entre les structures du groupe ;
- des **contrôles permanents** ;
- des **outils pour détecter** les personnes politiquement exposées et les individus visés par un gel des avoirs, ainsi que pour déclarer les cas à Tracfin (via le site de téléprocédure Ermes) ;
- des **correspondants et déclarants Tracfin** ;
- un **responsable du dispositif** membre de la direction, et un responsable du dispositif groupe.

> Des formations généralisées

Quelle que soit la nature du contrat de travail (mandataires et salariés des filières Contrats, Sinistres, Solutions collectives), toute personne en contact avec les sociétaires doit se former sur la lutte antiblanchiment par le biais d'un e-learning.

L'outil est accessible depuis l'espace Formation de l'intranet MAIF. Depuis 2011, une formation dédiée a été mise en place pour les personnels concernés par la LCB-FT. Fin 2019, le taux de personnes formées dans les trois ans est de 85,83%.

Les livrets d'épargne solidaire, conçus en partenariat par Socram Banque et la MAIF, sont gérés et contrôlés par Socram Banque et distribués par la MAIF, FILIA-MAIF et MAIF SOLUTIONS FINANCIÈRES, agissant en qualité d'intermédiaires en opérations de banque et en services de paiement exclusifs de Socram Banque. Ces livrets sont protégés par la Garantie des Dépôts et la Garantie d'État (www.garantiedesdepots.fr).

Le contrat collectif multisupport Assurance vie Responsable et Solidaire est conçu et géré par MAIF VIE, filiale assurance vie de la MAIF.

Le contrat collectif d'assurance vie Perp MAIF a été souscrit par le Gerp « Futurs Solidaires » auprès de MAIF VIE.

Pour les supports en unités de compte, le risque financier est assumé par l'adhérent.

MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.

FILIA-MAIF - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9.

MAIF VIE - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort 330 432 782 - Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9

Entreprises régies par le code des assurances.

GERP Futurs Solidaires (Groupement d'Épargne Retraite Populaire) - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9

Fondation MAIF - fondation reconnue d'utilité publique - 275 rue du Stade - 79180 Chauray.

Prévention MAIF - association reconnue d'intérêt général - 275 rue du Stade - 79180 Chauray.

MAIF Avenir - société par actions simplifiée au capital de 250 000 000 € - RCS Niort 799 164 843 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort

MAIF Investissement social et solidaire - société par actions simplifiée au capital de 24 200 000 € - RCS Niort 350 182 416 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort

MAIF SOLUTIONS FINANCIÈRES - société par actions simplifiée au capital de 6 659 016 € - RCS Niort 350 218 467 - 100 avenue Salvador Allende - 79000 Niort.

Intermédiaire en opérations d'assurance, intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement, conseiller en investissements financiers enregistré auprès de la CNCIF et inscrit au registre unique sous le n° 7031206 (www.orias.fr), titulaire de la carte T n° CPI 7901 2016 000 005 310 délivrée par la CCI des Deux-Sèvres.

Socram Banque - société anonyme au capital social de 70 000 000 € - RCS Niort 682 014 865 - 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort cedex 9.

Mandataire en assurance - N° Orias : 08 044 968 (www.orias.fr).

Fonds Solidaire MAIF - fonds de dotation régi par la loi du 4 août 2008 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort.

Mes datas et moi est conçu par la MAIF en partenariat avec Reputation Squad - SAS au capital de 90 000 € - RCS Paris 513676072 - 43 rue Beaubourg - 75003 Paris

ALTIMA ASSURANCES - société anonyme au capital de 26 965 400 € entièrement libéré - Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Niort

sous le n° 431 942 838, dont le siège social est situé 275 rue du Stade - 79180 Chauray, N° TVA intracommunautaire : 944331942838.

Entreprise régie par le Code des Assurances. Autorité chargée des agréments et autorisations d'exercice et du contrôle : Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 9.

MAIF Assistance est un service réalisé par Inter Mutuelles Assistance GIE.

Inter Mutuelles Assistance GIE - groupe d'intérêt économique au capital de 3 547 170 € - RCS Niort 433 240 991 - 118 avenue de Paris - CS 40000 - 79033 Niort cedex 9.

Assistance scolaire personnalisée et **Cap Concours** sont conçus par rue des écoles en partenariat avec la MAIF.

Rue des écoles - société anonyme au capital de 4 106 456 € - RCS Paris B 429 774 250 - 2 ter rue des Chantiers - 75005 Paris cedex.

WHEELIZ - société par actions simplifiée au capital de 16 900 € - RCS Bobigny 805 383 21312 - rue anselme - 93400 Saint-Ouen-Sur-Seine.

ULULE - société par actions simplifiée au capital social de 253 061 € - immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 794 710 830,

dont le siège social est fixé au 8 rue Saint Fiacre - 75002 Paris, France.

11/2020 - Conception et réalisation : Studio de création MAIF.