



AG2R LA MONDIALE

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Exercice 2016

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
1 POLITIQUE GÉNÉRALE DITE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	5
1.1 AG2R LA MONDIALE est un groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale engagé pour un développement durable	5
1.2 Des engagements formalisés	5
1.3 Une méthode	5
1.4 Des moyens	6
1.5 Les faits marquants 2016	6
1.6 Perspectives 2017	9
2 L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL	9
2.1 Relations avec les parties prenantes	9
2.2 Impact territorial, économique et social	10
2.3 Sous-traitance et fournisseurs	12
2.4 Risques, conformité et déontologie	13
3 ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE	14
3.1 Présentation	14
3.2 Politique de formation	14
3.3 Liste des accords signés	15
3.4 Accessibilité	15
3.5 Egalité professionnelle Femme-Homme	15
3.6 Les risques psychosociaux	15
4 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE	17
4.1 Au titre de l'immobilier de placement	17
4.2 L'immobilier d'exploitation	17
4.3 Les déchets alimentaires	18
4.4 Au titre de la politique d'impression de bureau	18
4.5 Autres thématiques visées par le décret	18

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

EXERCICE 2016

Rapport extra-financier établi par la Direction RSE et Fondations, soumis à l'attestation* de l'un des Commissaires aux Comptes désigné Organisme Tiers Indépendant, diffusé pour information au Conseil d'administration de l'Association sommitale.

Date d'émission le 25 avril 2017.

* L'attestation des Commissaires aux comptes sera disponible sur demande auprès de la Direction de la Comptabilité ou de la Direction de la RSE & des Fondations.

PRÉAMBULE

Spécialiste de l'assurance de personnes en prévoyance, santé, épargne et retraite, AG2R LA MONDIALE est né de rapprochements successifs de 2000 à 2016 : 1) entre AG2R et La Mondiale qui donne naissance à Arial assurance d'abord, à la société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) ensuite, 2) avec Isica, Prémalliance et Réunica, 3) puis par le renforcement du Pôle mutualiste avec l'arrivée de ViaSanté et la création en 2016 d'un Pôle Fonction publique fondé par quatre mutuelles : la Mutuelle du Ministère de la Justice (MMJ), SMACL santé, la Mutuelle Nationale des Sapeurs-pompiers de France (MNSPF), la Mutuelle des Hôpitaux de la Vienne (MHV). Parallèlement, ARIAL CNP ASSURANCES est créée.

En moins de 10 ans, AG2R LA MONDIALE est devenu l'un des premiers Groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale en France. Gouverné selon les principes et les valeurs du paritarisme et du mutualisme, il rassemble des sociétés de personnes, ne rémunère pas d'actionnaires et poursuit trois objectifs transverses :

- la création de valeur et son partage dans le cadre de la mutualisation des risques ;
- l'amélioration continue de la qualité de ses produits et de ses services ;
- l'implication de ses assurés dans la conduite de l'activité (conception, décision, contrôle).

En outre, le Groupe met en œuvre une démarche d'engagement sociétal :

- au bénéfice de ses allocataires, de ses salariés et de ses partenaires ;
- qui intervient en complément de l'action publique et associative ;
- qui intègre les objectifs du développement durable et relève de sa responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Les chiffres clés 2016 avec ViaSanté

- 28,2 milliards d'euros collecte brute globale
- 113,5 milliards d'euros d'actifs
- 318,5 millions d'euros de résultat net (périmètre SGAM)
- 5,7 milliards d'euros de fonds propres (périmètre SGAM)
- 15 millions d'assurés et ayants droit
- 500 000 entreprises adhérentes en France
- 126 TCO2e émises par million d'euros investis
- Un fonds d'innovation sociale
- 3 fondations œuvrant dans les domaines de l'intérêt général

Les chiffres clés 2016 hors ViaSanté

- 9 942 collaborateurs (périmètre UES La Mondiale + Amphitéa + GIE AG2R RÉUNICA)
- 5,68 % de la masse salariale consacrée à la formation
- 0,65 TCO2e émises par collaborateur
- 54,71 millions d'euros consacrés à l'action sociale et à la prévention santé

Périmètre du rapport

Par sa nature juridique, aucune obligation réglementaire n'oblige le Groupe à publier ses informations extra-financières. La Mondiale et AG2R RÉUNICA Prévoyance étant concernées par la loi dite Grenelle 2 et ce à des degrés divers (obligation de publication et de vérification d'informations extra-financières pour La Mondiale, obligation indirecte de publication d'informations extra-financières pour AG2R RÉUNICA Prévoyance), la politique RSE étant structurée au niveau du Groupe

et déclinée pour toutes les entités membres des différents groupements d'intérêt économique (GIE), le Groupe étant en outre régulièrement sollicité pour rendre compte de ses engagements sociétaux, il a été fait le choix d'établir un rapport RSE **de manière volontaire** et de le soumettre à l'attestation d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI). Celui-ci vérifie la présence des informations sociales, sociétales et environnementales énumérées par le décret 2012-557 et ses modifications successives. Les données chiffrées ci-après insérées dans le rapport sont des données consolidées, obtenues à partir des reportings La Mondiale et AG2R RÉUNICA.

Notice méthodologique

Cette notice a pour objectif d'expliquer la méthodologie de reporting appliquée par le Groupe en matière de responsabilité sociétale - à l'exception de La Mondiale Europartner (filiale société d'assurance vie d'un effectif de 188 personnes, basée hors de la métropole sur le territoire de l'Union européenne) non incluse à ce jour dans le reporting RSE, sauf mention contraire.

Protocole

Les informations publiées ci-après ont été transmises directement par les contributeurs RSE ou calculées à partir de données fournies par ces mêmes contributeurs. Des fiches de définition ont été établies pour des indicateurs quantitatifs, elles précisent les noms des intervenants, la définition de l'indicateur, son objectif, son périmètre, la méthode de calcul et mentionnent les éventuelles limites.

Période

Les indicateurs chiffrés et les informations qualitatives concernent la période du 1er janvier au 31 décembre 2016. Tous les résultats des exercices 2015 et 2016 apparaissent dans les tableaux qui suivent. Cette présentation a pour but de permettre leur comparaison d'une année sur l'autre. Quand cette comparaison n'est pas envisageable des remarques ont été apportées. C'est notamment le cas à la suite d'une amélioration des méthodes de collecte, de l'obtention d'un niveau de précision supérieur, de la prise en compte d'un nouvel indicateur, ou encore d'un changement de périmètre de reporting.

Périmètre et précisions méthodologiques

Compte tenu de l'organisation et du modèle économique du Groupe, le périmètre de reporting peut varier en fonction de catégories (ou domaines). Les données sociales, sociétales et environnementales concernent la métropole et l'outre-mer :

Indicateurs sociaux

- Les données proviennent d'extractions réalisées à partir du système d'informations de la Direction des ressources humaines. Pour le périmètre de l'UES (unité économique et sociale) La Mondiale il s'agit des données du GIE La Mondiale Groupe (soit 98% du total), d'Editprint et d'APREP Diffusion, auquel

s'ajoute l'effectif d'Amphitéa (4 personnes). N'est pas prise en compte La Mondiale Exécutive, soit un effectif de 11 personnes. Le GIE AG2R RÉUNICA comprend les salariés du GIE Systaliens.

- Les entités signataires des accords collectifs sont individualisées.
- Par formation on entend la formation interne, la formation externe et le e-learning. L'indicateur des heures de formation publié prend en compte les heures qui, à date de son calcul en début 2017, ont été confirmées sur la base d'un retour des feuilles d'émargement, ainsi que les heures de formation facturées pour lesquelles les feuilles d'émargement n'ont pas encore été réceptionnées. Un risque de surestimation ne peut être exclu, mais il serait peu significatif. Pour information ne sont pas prises en compte les formations distancielles en libre accès (mêmes présentes sur l'application Campus digital).

Indicateurs environnementaux

Hormis les données concernant les deux indicateurs ECOFOLIO, l'entité Amphitéa (dont l'activité est brièvement décrite au chapitre II Engagement sociétal a) relations avec les parties prenantes) n'a pas été prise en compte. Les modalités de calcul diffèrent, selon les indicateurs, comme suit :

- Les quantités de papier correspondent aux quantités achetées par les GIE La Mondiale Groupe, Editprint et AG2R RÉUNICA et non aux quantités consommées. Quand l'indicateur est donné par collaborateur, l'effectif des collaborateurs pris en compte est l'effectif total au 31/12 duquel ont été soustraits les contrats suspendus, et non l'effectif des ETP.
- Les consommations de fluides sont collectées au niveau du Groupe. Pour l'énergie il s'agit de la consommation nécessaire au réchauffement, au refroidissement des locaux ou au fonctionnement des groupes électrogènes. La consommation d'énergie (électricité, gaz naturel, vapeur des réseaux de chaleur, fioul) est donnée en kWh PCI.
- Les émissions de gaz à effet de serre sont établies sur les scopes 1 et 2 du bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES). La méthodologie appliquée est celle de l'Association Bilan Carbone de l'ADEME.
- Par ailleurs afin de répondre à la nouvelle exigence du décret R 225-105-1 du code de commerce ont été calculées les émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements, ces derniers étant le deuxième poste le plus émetteur après les actifs financiers. Ce poste rassemble les déplacements domicile-travail, visiteurs, administrateurs et délégués des sociétaires et professionnels (calculés à partir des données flotte automobile, « évènementiel », notes de frais, billetterie et informations du réseau commercial).
- Les émissions liées à la flotte automobile sont calculées sur la base du kilométrage parcouru au cours de l'année par chaque véhicule auquel a été appliquée l'information constructeur sur les émissions directes dudit véhicule (gCO₂/km). Les

facteurs d'émission prennent en compte la seule phase combustion. Les émissions des véhicules personnels du réseau commercial ne sont pas comptabilisées car elles relèvent du scope 3 et non du scope 1. A partir de l'année 2016 elles sont intégrées dans l'indicateur « Déplacements ».

Indicateurs sociétaux

- L'intensité carbone est égale aux émissions de CO2 attribuées par million d'euros investi. Elle a été calculée par un prestataire : Carbone 4.
- Le taux de participation aux assemblées générales est le rapport entre le nombre d'assemblées générales où le droit de vote est exercé et le nombre d'assemblées générales où il peut être exercé.
- Les données proviennent de la plateforme de vote ISS.

1 POLITIQUE GÉNÉRALE DITE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1.1 AG2R LA MONDIALE est un groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale engagé pour un développement durable

Le Groupe AG2R LA MONDIALE déploie une démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) proactive depuis plusieurs années :

- **grâce à sa gouvernance paritaire et mutualiste** qui permet à la partie prenante « client », c'est-à-dire aux représentants de ses assurés et de ses allocataires, de prendre une part active dans les processus de décision et de contrôle ;
- **au nom de ses valeurs** qui nourrissent ses engagements sociaux ;
- **du fait de son métier**, puisque la mutualisation des risques qu'il organise pour protéger financièrement les personnes tout au long de leur vie est renforcée par la mise en place d'actions de prévention santé et par une juste articulation entre assurance et aides sociales au profit de ses allocataires les plus en difficulté ;
- **en raison de sa structure juridique (un regroupement de sociétés de personnes) et de son modèle économique** qui garantissent la pérennité des engagements dans le temps tout en permettant un partage équitable de la valeur créée dans le cadre notamment de la politique tarifaire et de la rémunération des contrats.

Au-delà de ces engagements-socles liés à sa vocation, à son métier et aux spécificités de son organisation, **le Groupe favorise le déploiement de nombreuses initiatives relevant de la RSE et intègre des objectifs du développement durable dans sa stratégie et ses activités.**

Enfin, la spécificité de sa démarche RSE repose sur la mobilisation régulière des collaborateurs, considérés comme les premiers leviers du changement dans l'entreprise.

1.2 Des engagements formalisés

Les engagements d'AG2R LA MONDIALE sont formalisés et renouvelés chaque année :

- par les plans d'entreprise successifs (2009-2011, 2012-2014, 2015-2018) ;
- par l'adhésion aux principes du Pacte mondial (dès 2003), à la Charte de la diversité (2006), à la Charte développement durable de l'Association française de l'Assurance (2009), au Manifeste de l'entreprise responsable de Réseau Alliances (2010), à la Charte Entreprises et Quartiers (2015) ;
- en 2012, le Groupe a pris un engagement spécifique visant à déployer sa méthode d'analyse relevant de l'investissement socialement responsable (ISR) à la totalité de la gestion d'actifs dans le cadre de la Global Union for Sustainability (GUS).

AG2R LA MONDIALE participe enfin activement aux travaux de nombreuses organisations professionnelles ou associatives pour partager ses réflexions et ses bonnes pratiques RSE :

Fédération Française de l'Assurance (FFA), Réunion des Organismes d'Assurance Mutuelle (ROAM), Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP), Comité directeur du Global Compact France, Observatoire de la RSE (ORSE), Réseau Alliances, commission RSE du Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), Forum pour l'Investissement Responsable (FIR), Association française des Investisseurs Institutionnels (Af2i) et Cercle des Investisseurs Institutionnels de Novethic. Dans le champ de l'économie sociale et solidaire le Groupe est représenté directement ou indirectement, dans les instances du Conseil supérieur de l'ESS, du Centre français des fonds et fondations (CFF), du Mouvement associatif, du Labo de l'ESS, d'ESS Forum international, de la Fonda et de France active.

1.3 Une méthode

L'élaboration et le déploiement de la politique de développement durable repose sur la méthode suivante :

- **Identification des thèmes et suivi des pratiques RSE du Groupe** en lien avec le métier et les valeurs :
 - collecte et analyse des pratiques RSE internes ;
 - mise en place de groupes-projet dédiés ;
 - formalisation (progressive) des engagements ;
 - choix d'indicateurs mesurables et conception de tableaux de bord.
- **Sensibilisation et formation des collaborateurs :**
 - actions de communication et de formation internes ;
 - innovation participative ;
 - encouragement à la transversalité et au travail coopératif.
- **Reporting au Comité exécutif Groupe** et suivi dans le cadre des plans d'entreprise.
- **Reporting RSE aux administrateurs :**
 - intégration des thèmes RSE dans les rapports annuels depuis 2006 ;

- suivi de l'activité RSE dans le reporting trimestriel de 2012 à 2016, et dans la lettre bimestrielle « 1000 News » ;
- élaboration d'un document de référence sur la RSE Groupe.

1.4 Des moyens

Le Groupe s'est doté de moyens : en 2016 l'équipe RSE a été renforcée et comprend désormais quatre collaborateurs exclusivement dédiés au suivi de la démarche. La mise en œuvre des projets et actions s'appuie en outre sur des salariés missionnés au sein des directions et départements concernés. De son côté la mission Fondations est assurée par plusieurs salariés représentant deux personnes équivalent temps plein. Elle repose aussi sur l'engagement bénévole de 80 correspondants. La formation des bénévoles, nécessaire au bon exercice de leur mission, est effectuée pendant le temps de travail (soit deux jours par an et par correspondant salarié engagé auprès de la Fondation à titre bénévole).

1.5 Les faits marquants 2016

[Animation de la démarche RSE](#)

- **Actions de sensibilisation des salariés :** les collaborateurs ont été sensibilisés, et mobilisés, lors de la Semaine du développement durable (juin), de la Semaine européenne de la mobilité et des déplacements (septembre), de la Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap et de la Semaine de réduction des déchets (novembre). Textes pédagogiques transmis via l'intranet, questionnaires, conférences, défis participatifs sont les principales modalités utilisées. D'une manière générale, 1500 salariés appartenant à la communauté des alliés du développement durable reçoivent les informations.
- **Reporting aux administrateurs :** les administrateurs du Groupe ont été formés et informés régulièrement, notamment dans le cadre du reporting extra-financier présenté à l'Assemblée générale et des rencontres semestrielles. En 2016, ils ont été destinataires de deux reporting trimestriels et d'une lettre d'information bimensuelle « 1000 news ».

[Au plan sociétal](#)

- **En matière d'investissements,** l'année 2016 a été consacrée à la préparation des reportings extra-financiers relevant de l'article 173 de la loi pour la transition énergétique et pour la croissance verte qui seront réalisés en 2017. Le Comité des investissements du Groupe a approuvé la formalisation de principes directeurs en matière d'investissement responsable. Parallèlement, trois fonds gérés par AGICAM, la société de gestion d'actifs d'AG2R LA MONDIALE, ont été présentés au label public ISR avec succès. Ces fonds qui représentent plus de 2,3 Md d'€ d'encours ont été labellisés à l'issue d'un processus de certification conduit par l'AFNOR dont les résultats ont été publiés en janvier 2017. Le label est obtenu pour une durée de 3 ans.

- **La Direction des achats** a renforcé son partenariat avec Provigis pour mieux maîtriser sa relation fournisseurs au titre du devoir de vigilance, lancé une étude sur la mise en œuvre d'une approche RSE notée par Ecovadis (plateforme de notation RSE des fournisseurs), désigné parmi ses collaborateurs un référent RSE, participé à l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques achats qui devrait être publié en 2017 après consultation des instances représentatives du personnel et désigné un référent « Handicap et achats » afin de renforcer le recours au secteur protégé et adapté.
- **En matière de prévention santé, le Groupe développe une approche sociétale qui associe les branches professionnelles et les représentants de ses assurés.** En 2016, soucieux d'animer une réflexion stratégique sur les nouvelles frontières de la mutualisation des risques en santé et en prévoyance, AG2R LA MONDIALE et ses administrateurs paritaires ont mis en place « Culture branches », un espace d'information et de prospective au service des branches professionnelles, dont la vocation est clairement affirmée : 1) développer une couverture complémentaire santé répondant aux besoins de nos concitoyens insuffisamment couverts par l'assurance maladie obligatoire ; 2) réfléchir à de nouvelles modalités de prise en charge de risques très lourds : la prévoyance et la dépendance. Deux grandes rencontres ont été organisées : en mai, puis en décembre 2016 réunissant à chaque fois plus de 150 parties prenantes (organisations représentatives du monde de l'entreprise, élus et chercheurs). Parallèlement, les équipes du Pôle alimentaire ont fait vivre cette réflexion auprès des branches partenaires du Groupe.

Le Pôle alimentaire d'AG2R LA MONDIALE s'est doté en 2015 d'un Observatoire Prévention Santé de l'Alimentaire, animé par les partenaires sociaux, dont la vocation est de prévenir les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que les accidents et maladies de la vie courante, et de contribuer au partage des bonnes pratiques dans les secteurs de l'alimentaire. En 2016, sous son égide, 16 programmes de prévention santé opérationnels ont été conçus dans un triple objectif : 1) adapter les actions de prévention aux populations ciblées en les ajustant aux risques spécifiques des professions qui en bénéficient ; 2) compléter les régimes assuranciers de prévoyance santé et mettre en valeur les métiers de l'Alimentaire ; 3) contribuer aux enjeux de santé publique, notamment en matière de diabète ou de sommeil.

Les Institutions de la Coiffure, membre du groupe AG2R LA MONDIALE, sont en charge de la protection sociale des salariés de la coiffure. Elles portent depuis plusieurs années la démarche « Développement durable, mon coiffeur s'engage ». Parmi les initiatives récentes figure notamment le concept de salon adapté aux personnes à

mobilité réduite qui s'adresse aux EHPAD, aux établissements de soins ainsi qu'aux salons de coiffure. En 2016, environ 30 établissements ont acquis l'équipement. Autre dispositif, le programme d'aide Préciseo conçu dans le cadre d'un partenariat entre les Institutions de la Coiffure et l'Assurance Maladie-Risques Professionnels, pour la période 2013-2017 dans le cadre de l'article L 442-5 du code de la sécurité sociale. Ce programme permet d'accorder des subventions à des programmes de prévention de maladies professionnelles avec un objectif principal : réduire le risque des troubles musculo-squelettiques, très répandu dans ce secteur d'activité, par une aide à l'achat de matériels ergonomiques qui évitent les postures contraignantes. Deux équipements sont à ce jour concernés, les bacs à shampooing et les sèche-cheveux. L'aide financière peut s'élever jusqu'à 5000 € HT. A la fin de l'année 2016, 1400 salons avaient pu en bénéficier. En outre, une étude épidémiologique a été menée pour évaluer les effets de l'aide, les résultats font clairement apparaître les bienfaits de cette démarche, les nouveaux équipements ayant permis la réduction des symptômes.

Le Groupe est particulièrement actif dans le domaine de l'Habitat :

- Un partenariat avec la Société Immobilière de Guadeloupe (SIG) et l'APAVE a permis d'expérimenter le label Haute Sécurité Santé (HS2[®]) qui a pour objectif de permettre à des personnes âgées de vieillir chez elles, en bonne santé et en toute sécurité. En repensant le rôle du logement dans les processus d'accompagnement des seniors, l'application de cette démarche devrait permettre de prolonger de 3 à 6 ans le maintien à domicile des personnes âgées, ainsi de réduire le coût de la dépendance. Cette démarche qui s'adresse à de nombreux acteurs de l'habitat (bailleurs sociaux, promoteurs, professionnels du tourisme...), propose une réhabilitation préventive du parc immobilier couplée à de la connectique. En 2016, 50 logements ont été rénovés à Baie-Mahault en Guadeloupe, le 2ème département français le plus âgé.
- Le « Hospihome concept » a été sponsorisé par le Groupe et présenté à la Healthcare week en mai 2016 par le CHRU de Lille et le Clubster Santé. L'objectif est de proposer aux patients un parcours de santé connecté avec trois packs spécifiques : un pack data-santé, un pack interactif et un pack hygiène.
- Le Groupe s'est engagé aussi à financer la construction d'un habitat transitoire pour des personnes en situation de précarité. A l'origine, le concours biennal de microarchitecture Mini Maousse remporté en septembre 2016 par le projet Wood Stock, proposé par deux étudiants de l'ENSA (Ecole nationale supérieure

d'architecture) de Nantes. La première habitation, démontable, construite à partir de modules de bois, sera édifée en territoire nantais.

- **Les contributions du Groupe à l'intérêt général ont été nombreuses tout au long de l'année 2016, au plan national et sur les territoires**, dans le cadre des activités sociales ou de la fondation d'entreprise AG2R LA MONDIALE pour l'autonomie et le vivre ensemble. L'engagement du Groupe se traduit aussi par une participation active comme membre fondateur de plusieurs fonds et fondations (Fonds pour le Bien être et Bien vieillir sous l'égide de la Fondation de France, Fondation Agir Contre l'Exclusion, Fondation Ocirp, Fondation Ajir pour la jeunesse des Hauts-de-France...). Notons enfin sa participation comme membre fondateur à la Fondation des Possibles et son engagement dans le cadre de l'expérimentation sur les Contrats à Impact Social aux côtés de l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique). Dans le champ du mécénat culturel, AG2R LA MONDIALE a renforcé son implication en faveur des arts et de la culture. Cette ambition s'est traduite par la définition d'une politique culturelle dédiée à la promotion de la vitalité artistique dans les territoires. Précisément, trois axes d'intervention ont été retenus : la préservation du patrimoine culturel régional, la valorisation de la création contemporaine et la promotion des métiers d'art. Dans ce contexte, le Groupe a soutenu un certain nombre d'actions dans plusieurs régions françaises. Parmi ces dernières, mentionnons à titre d'illustrations, le concours financier apporté à la Fondation du patrimoine pour restaurer la crypte de la Basilique Saint-Martin de Tours et celui consenti au Musée Regards de Provence, à Marseille, en vue de l'organisation de deux expositions de peinture mettant en lumière l'art provençal.

Au plan social

- **L'engagement du Groupe en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.** Quatre orientations structurent la démarche : recrutement et accompagnement ; maintien dans l'emploi ; mobilisation de l'entreprise (collaborateurs, intervenants) ; développement du recours au secteur protégé et adapté. Par ailleurs, à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap 20 manifestations ont été organisées sur 18 sites différents. Pour la troisième année consécutive le Groupe a participé financièrement au festival « Regards croisés ». Il a été également partenaire du challenge « TousHanScène » organisé par l'association Tremplin qui œuvre à l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes en situation de handicap. Enfin, partenaire de Handiréseau, il a participé aux trophées Handiréseau-Femmes en EA (entreprises adaptées) en 2016.

- **De nouveaux engagements pour l'emploi :** conformément à la Charte Entreprise & Quartiers, formalisée par une convention de partenariat avec l'Etat, signée en avril 2016, le Groupe renouvelle son engagement à embaucher des jeunes via le recours à l'alternance qui prépare l'insertion dans l'emploi, en augmentant la part de jeunes âgés de moins de 25 ans en CDI et CDD (respectivement 30 et 40 %) parmi les recrutements. En outre, un engagement d'accueil est pris en faveur de jeunes de 3e scolarisés dans des établissements d'éducation prioritaires. Le Groupe a signé en octobre avec la ville de Paris la Charte de développement de l'emploi local et de RSE qui repose sur trois axes prioritaires : 1) le développement de l'emploi local et l'appui à l'insertion professionnelle des publics prioritaires ; 2) le renforcement des relations avec les écoles, universités et organismes de formation ; 3) le développement des liens avec le tissu local des TPE et PME. Un référent responsable de la mise en œuvre des objectifs et du suivi sera désigné pour chacun de ces axes.
 - **Les Hackteurs de l'innovation :** au cours de l'été 2016, douze collaborateurs de moins de 35 ans ont été sélectionnés pour participer à un laboratoire d'idées interne reposant sur un fonctionnement collaboratif. Parmi les sujets stratégiques qui leur ont été proposés, ces « Hackteurs de l'innovation » ont choisi de travailler sur « la protection sociale des travailleurs non-salariés de la nouvelle économie », (et particulièrement les livreurs à vélo).
 - **Le schéma directeur immobilier :** ce schéma, arrêté en 2015, doit structurer la vie immobilière du Groupe sur la période 2016-2018. Trois axes l'animent : 1) favoriser les synergies et l'efficacité managériale par le regroupement d'équipes sur des sites dédiés ; 2) penser l'environnement de travail par une réduction de la densité des locaux, la présence d'espaces supports (espaces-nomades, espaces-bulles) ; 3) renforcer la visibilité et l'unité du Groupe dans les territoires. Au cours de l'année 2016, sur la seule ville de Paris environ un millier de salariés ont été déplacés. Ces mouvements, d'une ampleur considérable, ont été accompagnés en veillant à la modularité du parc immobilier, la conduite participative des projets, la prise en compte des temps de trajet, la valorisation des bassins d'emploi.
- [Au plan environnemental](#)
- **La politique environnementale du Groupe a été formalisée, approuvée par le Comité exécutif et intégrée dans le plan d'entreprise.** En 2016, un poste de chef de projet Politique environnementale a été créé et pourvu par mobilité interne fin septembre. Deux personnes équivalent temps plein sont désormais entièrement dédiées à la dimension environnementale au sein de la Direction de la RSE et des fondations. Elles travaillent en lien étroit avec un réseau interne d'une vingtaine de collaborateurs, référents RSE pour leurs directions ou départements de rattachement.
 - **Une meilleure mesure de l'intensité carbone des actifs financiers,** testée en 2015 qui couvre désormais 90% des univers d'investissement du Groupe (hors immobilier de placement). Le nouveau calcul porte sur les mêmes natures d'actifs et prend en compte le scope 3 en plus des scopes 1 et 2. Les sources d'émissions classées dans le scope 3 étant les plus importantes pour la majorité des secteurs d'activité, leur intégration améliore la matérialité de l'indicateur. L'intensité carbone d'un portefeuille permet de quantifier le niveau de responsabilité face au changement climatique et de profiter des opportunités de la transition énergétique (énergies renouvelables, agro-carburants, la mobilité, bâtiments sobres en énergie...). Voir le tableau II b. iii page 17 : Soutien à une économie responsable et à l'emploi, et l'indicateur « Intensité carbone des actifs assuranciers ».
 - **A l'occasion de la Semaine européenne de la mobilité et des déplacements** qui s'est tenue du 16 au 23 septembre avec pour thème « Mobilité intelligente, économie performante », le Groupe a organisé un Grand Prix de la Mobilité des managers. L'idée était d'encourager les managers à mobiliser leurs équipes, lesquelles devaient recourir pendant la semaine à quatre modes de déplacements alternatifs (transports en commun, marche, vélo, covoiturage, modes combinés). Près de 93 managers et 600 collaborateurs se sont mobilisés. Avec deux prix à la clé : le prix de la performance récompensant la meilleure équipe par catégorie ; le prix de la conviction destiné aux managers, tous les niveaux de management ayant été pris en compte.
 - **Un renforcement du parc immobilier « vert ».** La livraison de la restructuration de l'immeuble LE LEMNYS (45 000 m2 de bureaux à ISSY LES MOULINEAUX 92) qui a obtenu le label de haute performance énergétique BBC effinergie® Rénovation ainsi que la certification NF HQE™ bâtiments tertiaires et la certification BREEAM® ; la livraison de la restructuration de l'immeuble Les MAGASINS GENERAUX (18 500 m2 de bureaux à PANTIN 93) qui a obtenu le label de haute performance énergétique BBC effinergie® Rénovation ainsi que la certification NF HQE™ bâtiments tertiaires. Ce même immeuble s'est vu aussi attribuer le label BiodiverCity® ; l'acquisition de l'immeuble LE PACIFIQUE (3 500 m2 de bureaux à ISSY LES MOULINEAUX 92) possédant le label de haute performance énergétique BBC effinergie® Rénovation ; l'acquisition de deux immeubles de bureaux (PARIS 8ème et LA DEFENSE 92) qui seront restructurés dans le cadre de démarches environnementales ambitieuses.
 - **Le site « Austral » à Grenoble.** Au printemps 2016, à l'initiative d'un groupe de salariées avec le soutien de la direction de l'établissement, quatre ruches ont été installées sur le toit de l'Austral, à Grenoble, et l'ensemble des collaborateurs sensibilisés à la cause des insectes pollinisateurs. Sur le même site, l'apport volontaire des déchets a été expérimenté. Animée par l'entreprise adaptée, Le Petit Plus, en

charge de la prestation, cette démarche combine la participation active des collaborateurs du site qui ne disposent plus de corbeilles individuelles et qui sont invités à déposer leurs déchets (canettes, bouteilles...) dans des bornes spécifiques et placées à des endroits pertinents, avec une gestion de l'espace adaptée et une organisation pointue de la collecte. Ces deux actions ont été conduites de manière participative : les salariés ont été informés et les instances représentatives du personnel associées et consultées. Profitant de la semaine du développement durable, du récent lancement de la politique environnementale et des initiatives environnementales introduites sur leur site, la direction de la RSE a organisé un sondage interne qui a été particulièrement bien reçu (près de 40% de participation). Appelés à apprécier les cinq engagements de la politique environnementale, 55,5% des répondants ont classé en tête la maîtrise des pollutions et des déchets liés directement ou indirectement aux activités du Groupe. Pour plus de 70% des répondants, le tri au bureau est un geste normal, approuvant le système de tri à la source des déchets qui s'accompagne de la suppression des corbeilles individuelles. Enfin, plus de 75% des personnes interrogées estiment que l'installation de ruches sur les toits est un projet fédérateur et plus de 95% estiment important que le Groupe agisse en faveur de la biodiversité.

- **Recharge de véhicules électriques.** Plusieurs sites sont équipés de bornes de recharge pour véhicules électriques : Mons, Grenoble, Chartres, Esvres, Levallois, Courbevoie. En 2016, le parking du siège parisien situé Boulevard Haussmann s'est vu doté de deux prises de charge accélérée et de deux prises de charge lente. Les trois futures implantations, Paris-Gare de Lyon, Toulouse, et Reims-Bezannes disposeront de bornes de recharge.

1.6 Perspectives 2017

L'année 2017 sera consacrée à la poursuite des chantiers « ISR/RSE » et « Politique environnementale » décrits par le Plan d'entreprise Élan 2018.

En outre, une attention particulière sera portée aux projets suivants :

- réalisation de la première analyse de matérialité du Groupe ;
- mise en œuvre de la transposition de la directive européenne 2014/95/UE sur le reporting extra-financier ;
- publication du reporting prescrit par l'article 173 de la loi TEE ;
- réalisation d'une cartographie des risques RSE ;
- amélioration du processus de collecte des données pour le reporting 2018.

2 L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

2.1 Relations avec les parties prenantes

La gouvernance du Groupe permet une intégration formalisée de la partie prenante « client » qui participe indirectement, via ses représentants, à la décision et au contrôle des décisions.

AG2R LA MONDIALE allie paritarisme et le mutualisme. Ce mode de gouvernance unique permet au Groupe de servir les intérêts des seuls assurés et de privilégier une vision stratégique de long terme. Toutes les instances, nationales et territoriales, relevant du périmètre de la retraite complémentaire, des institutions de prévoyance et de l'action sociale sont constituées paritairement de représentants désignés par les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) et de représentants désignés par les fédérations d'employeurs (Medef, CGPME, UPA). Au-delà, la proximité du Groupe avec ses parties prenantes (allocataires - partenaires) est animée au plan territorial par 17 Conseils Régionaux d'Action Sociale (COREAS), 17 Commissions régionales prévoyance et 17 Comités régionaux.).

En outre, deux Pôles professionnels permettent de renforcer la relation entre l'assureur et ses adhérents : le Pôle alimentaire et le Pôle Coiffure qui ont pour missions de préserver et de promouvoir les intérêts et les spécificités de ces métiers d'une part, de valoriser, innover, proposer des solutions d'assurance de protection sociale et de prévention santé pour les assurés et les entreprises de ces secteurs.

Dans le cadre de la gouvernance mutualiste (périmètre La Mondiale) les sociétaires élisent pour trois ans des délégués qui les représentent à l'Assemblée générale. Les sociétaires se répartissent sur neuf groupements géographiques. Le renouvellement de l'Assemblée se fait partiellement tous les ans pour le tiers des groupements géographiques. En 2016, les sociétaires ont élu ou réélu, pour des mandats de trois ans, 58 délégués. En dehors de l'Assemblée générale, les délégués des sociétaires sont réunis environ 3 à 6 fois par an (convention annuelle nationale et plusieurs réunions territoriales).

En outre, les intérêts des sociétaires et des assurés sont représentés par Amphitéa, l'association souscriptrice du Groupe, dont l'objet est de souscrire au nom et au profit des assurés les contrats les plus adaptés à leurs besoins et les plus performants auprès de l'assureur. Tous les contrats commercialisés par le réseau commercial, sauf rares exceptions, font ainsi l'objet d'une convention signée entre l'assureur et l'association. Pour souscrire ces contrats, le souscripteur doit en même temps adhérer à l'association et acquitter une cotisation

(11 euros pour les personnes physiques, 27 euros pour les personnes morales). Avec 104 correspondants régionaux et deux comités techniques (comité Produits et comité de gestion), Amphitéa anime un dialogue opérationnel entre ses adhérents et les équipes techniques d'AG2R LA MONDIALE pour améliorer les produits et les services.

Champ	Indicateurs - Périmètre La Mondiale	2015	2016
Gouvernance	Nombre de sociétaires	411 833	519 755
	Nombre de délégués des sociétaires	159	164
	Taux de participation aux élections (renouvellement par tiers tous les ans)	8,47 %	10,91 %
	Taux de participation aux Assemblées générales	81,70 %	93,23 %
	% de femmes élues	29,56 %	26,83 %
	% de nouveaux délégués	18,24 %	18,90 %

Champ	Indicateurs - Périmètre Groupe	2015	2016
Gouvernance	Nombre d'administrateurs nationaux	405	368
	Nombre d'administrateurs territoriaux	471	403
	Moyenne d'âge des administrateurs	62	59
	% femmes administratrices au plan national	21 %	23 %
	% de femmes administratrices en régions	24 %	33 %

La description complète de la gouvernance du Groupe est précisée dans les rapports de contrôle interne.

2.2 Impact territorial, économique et social

2.2.1 Le modèle économique et assurantiel

AG2R LA MONDIALE rassemble différentes sociétés de personnes qui poursuivent un double objectif : créer de la valeur, et la partager, pour garantir la pérennité du modèle assurantiel paritaire et mutualiste. **La création de valeur est permise grâce au renforcement systématique des fonds propres et à l'efficacité du modèle économique d'AG2R LA MONDIALE qui repose sur l'articulation de trois « piliers » :**

- **l'expertise financière** : la bonne solvabilité du Groupe est le résultat d'un pilotage global des risques (techniques, financiers et opérationnels), d'une politique tarifaire qui tient compte des équilibres techniques autant que comptables et d'une gestion d'actifs diversifiée qui vise la sécurisation des actifs dans le temps ;
- **l'expertise sociale** : la politique de ressources humaines est centrée sur la qualité du service et du conseil aux assurés ;
- **l'expertise technique et commerciale** : les systèmes d'information, les processus et les outils nécessaires à la mise en œuvre de la politique commerciale font l'objet d'investissements réguliers pour permettre

aux équipes commerciales de mettre en œuvre les objectifs RSE propres à l'assurance de protection sociale (adaptation de la tarification et des garanties, qualité de la gestion, satisfaction clients, exercice du devoir de conseil, loyauté des pratiques commerciales...).

Gouverné selon les principes et les valeurs du paritarisme et du mutualisme, **le Groupe ne rémunère pas d'actionnaire.**

S'il utilise une grande partie de la richesse économique pour renforcer ses fonds propres et garantir la pérennité du modèle, c'est-à-dire la tenue de ses engagements sur le long terme, AG2R LA MONDIALE partage la richesse créée avec ses assurés et ses autres parties prenantes selon quatre modes :

- une rémunération équitable des contrats ;
- une redistribution sous forme d'aides sociales individuelles ou d'actions collectives de prévention à destination des allocataires ;
- des dons financiers au profit de l'intérêt général et de l'innovation sociale ;
- des investissements solidaires fléchés pour contribuer au développement de l'emploi et à la transition écologique sur les territoires.

Ainsi, le Groupe affecte une part de ses fonds sociaux collectifs, ou de ses fonds propres, à la mise en œuvre de solutions de prévention santé par l'activité physique et sportive qu'il conçoit et anime en partenariat avec les branches professionnelles dans les secteurs notamment de l'alimentaire, ou de la coiffure.

Il contribue au déploiement d'une offre de micro-assurance par le biais de la Fondation Entrepreneurs de la Cité, un dispositif strictement d'intérêt général qui propose des solutions de micro-assurance à des entrepreneurs vulnérables agissant en France.

Il est enfin très engagé dans de nombreux domaines de l'intérêt général au titre de l'action sociale institutionnelle d'une part, du mécénat et des fondations d'autre part, ses actions étant notamment recensées dans le cadre des rapports trimestriels et des lettres d'information adressés aux Administrateurs. L'activité de la Fondation fait l'objet d'un rapport d'activité annuel détaillé établi au printemps, soumis à l'examen des Commissaires aux comptes, puis à l'approbation du Conseil d'administration de la Fondation. Il est ensuite transmis au Préfet de région et diffusé aux parties prenantes (membres et bénévoles de la Fondation, mise en ligne sur le site internet Groupe).

Champ	Indicateurs - Périmètre : précisé par indicateur.		2015	2016
Valeur créée	Résultat (1)	Résultat net	299,3 M€	318,5 M€
	Fonds propres (1)	Fonds propres au 31/12	5 232,4 M€	5 698,4 M€
	Collecte (1)	Collecte brute globale	10 308,2 M€	10 071,6 M€
Politique produits et services	Satisfaction des clients professionnels et TPE (La Mondiale)	Souscription MDPRO	89,2 %	90 %
		Liquidation retraite supplémentaire	85,1 %	82,8 %
	Satisfaction des allocataires retraite complémentaire (AG2R RÉUNICA)	% de satisfaction des allocataires en retraite complémentaire (Fédérations AGIRC-ARRCO) pour les liquidations définitives	ND	71,2 %
	Réclamations et conciliation	Nombre d'affaires effectivement traitées par le conciliateur interne (Base : les réclamations adressées directement ou par la Direction générale)	456	763
		Nombre de réclamations traitées au 31/12	193 659	180 665
Partage de la valeur	Partage de la valeur avec les assurés (1)	Volume des sinistres pris en charge	7 527,6 M€	7 500,3 M€
		Rémunération des contrats	2 196,7 M€	1 550,6 M€
	Micro-assurance	Nombre de contrats actifs au 31/12 dans le cadre de la trousse Micro-assurance (coassurance avec CNP).	780	775

(1) ces indicateurs concernent le périmètre de consolidation SGAM AG2R LA MONDIALE qui diffère du périmètre retenu pour ce rapport.

2.2.2 Un investisseur responsable

La politique d'investissement est pilotée au niveau du Groupe. La politique d'investissement d'AG2R LA MONDIALE est mise en œuvre selon les principes suivants :

- une gestion « en bon père de famille » ;
- une équité intergénérationnelle entre les assurés ;
- un lissage dans le temps des plus-values réalisées ;
- une gestion pilotée qui tient compte de l'âge des souscripteurs ;
- un contrôle permanent par les administrateurs ;
- les critères de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sont pris en compte dans la gestion des fonds d'investissement.

Elle se caractérise en outre par :

- la grande stabilité de l'allocation d'actifs que permet la gestion prudentielle ;
- une forte expertise en multi-gestion ;
- une offre sur mesure pour la gestion privée ;
- une expertise ISR reconnue et régulièrement primée.

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité, le Groupe, en tant qu'investisseur institutionnel considère qu'il est de son devoir fiduciaire d'exercer ses droits de vote en assemblées générales. Dans l'intérêt même de ses clients, il a un rôle à jouer notamment dans la gouvernance des entreprises dans lesquelles il a investi. Le Groupe qui ne délègue pas ce pouvoir se prononce sur les comptes, l'affectation du résultat, les conventions réglementées, la composition du conseil, les opérations du capital, la rémunération des dirigeants, les statuts, jouant ainsi son rôle de partie prenante active.

Il convient de distinguer deux grandes classes d'actifs : les actifs mobiliers d'une part, les actifs immobiliers d'autre part.

2.2.3 Le soutien à une économie responsable et à l'emploi

Champ	Indicateurs – Périmètre Groupe		2015	2016
Contribution à l'emploi	Répartition des effectifs sur le territoire	Part des effectifs CDI régionaux (par rapport à l'effectif global)	65 %	65 %
		Ile de France	35 %	35 %
Finance responsable	Investissements fléchés destinés à favoriser l'emploi en France ou l'environnement	Encours (1) au 31/12 en M d'€ :		1 712
		• Green Bonds	Cf note	292
	• Prêts à l'économie		1 121	
	• Private Equity (2)		299	
	Private Equity	Engagement de l'exercice (3)	122 M€	59,5 M€
Intensité carbone des actifs	Exercice des droits de vote : taux de participation aux AG	Sur le périmètre assurantiel en tCO2e/M€ investi (4)	Cf note	126
		La Mondiale	82 %	90 %
	AG2R	92 %	75 %	

(1) Pour l'année 2015 le montant des encours avait été donné en valeur nominale, à partir de 2016 il sera donné en valeur boursière, c'est pour cela que les valeurs 2015 ne sont pas reprises.

(2) Les investissements private equity sont réalisés chez des gestionnaires de fonds situés en France mais dont les investissements peuvent dépasser le cadre national.

(3) Le montant en private equity engagé au cours d'un exercice peut être appelé sur plusieurs exercices.

(4) La méthode utilisée par ag2r la mondiale pour mesurer l'empreinte carbone de ses actifs en 2015 a été affinée à l'occasion de l'exercice suivant. L'attention portée au développement de ce nouvel indicateur s'explique par le besoin d'évaluer le risque carbone pesant sur les investissements. Le périmètre de l'exercice 2015 comprenait les actions, les obligations d'entreprises et les dettes souveraines. Un ratio d'emprise était calculé puis appliqué aux émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) de l'entité. En 2016, distinction a été faite entre les secteurs à forts enjeux (secteur de l'énergie, secteurs à potentiel d'efficacité énergétique, secteurs à forte intensité carbone) et les autres. Pour les premiers ont été prises en compte les émissions générées sur toute la chaîne de valeur. Pour les secteurs à faibles enjeux les données communiquées par les émetteurs ont été vérifiées avant d'être utilisées. À défaut de données existantes il a été procédé à des estimations. Par ailleurs la méthodologie employée neutralise les doubles comptes. Les travaux ont été menés par une société spécialisée, carbone 4.

Champ	Indicateurs – Périmètre Groupe		2015	2016
Action sociale	Interventions individuelles et collectives	Engagements des fonds institutionnels	ND	54,71 M€
		Montant global des aides financières accordées aux allocataires retraités en difficulté	5,31 M€	5,46 M€
		Nombre d'interventions réalisées au titre de la démarche Ecoute Conseil Orientation (ECO)	109 714	54 165
		Nombre total des bénéficiaires (des actions de service, des services de prévention, des aides financières individuelles ou collectives...mais sans prise en compte des bénéficiaires de la démarche ECO)	255 772	200 963
		Montant global accordé aux organismes médico-sociaux	1,09 M€	8,30 M€
		Montant global accordé à la recherche médicale ou médico-sociale	6,33 M€	1,09 M€
		Montant accordé au titre des actions de prévention de santé (sensibilisation, formation)	11,31 M€	8,45 M€
Fonds d'innovation	Financement de projets relevant de l'intérêt général	Dotation financière globale apportée aux associations œuvrant dans le domaine de l'intérêt général	1,777 M€	1,597 M€
		Montant global des actifs immobilisés sous forme de prêts aux associations partenaires	6 M€	Pas de nouveau prêt
	Accompagnement stratégique	Financement d'honoraires de conseil	0,437 M€	0,547 M€
Mécénat	Mécénat de solidarité	Montant versé à la Fondation par La Mondiale et AG2R RÉUNICA Prévoyance (hors convention d'assistance générale avec le GIE La Mondiale Groupe).	0,9 M€	0,9 M€
		Nombre de salariés (équivalent temps plein) mis à la disposition de la Fondation de Groupe et de la politique de mécénat culturel	4	4
	Contribution en nature	Journées de travail et d'information pour les salariés bénévoles de la Fondation (nbre de jours/an)	49	139
	Mécénat culturel	Participation à la vie culturelle sur les territoires	ND	0,754 M€

2.3 Sous-traitance et fournisseurs

La politique des achats est définie au niveau du périmètre global du Groupe. Les achats sont segmentés en quatre grandes familles : communication, marketing, relation clients ; moyens généraux ; prestations intellectuelles ; informatique. Le volume financier des achats du Groupe s'élève à environ 400 millions d'euros et près de 300 fournisseurs couvrent plus de 80% de ce volume. Le principe-clé de la politique achats est de construire une relation équilibrée avec les fournisseurs, c'est-à-dire une relation respectueuse des intérêts réciproques et vigilante quant aux risques pris par le Groupe. Cette politique repose sur des engagements génériques et de nombreuses bonnes pratiques qui contribuent au développement durable : insertion de critères RSE dans les cahiers des charges des appels d'offres et dans les grilles d'analyse des réponses ; intégration d'une clause d'audit dans les contrats relevant d'une prestation externalisée ; prise en compte de l'origine et de la nature des matériaux utilisés par les fournisseurs (achat de matériel) ; respect des délais de paiement (30 jours maximum sauf pour les prestations particulières et les contrats ponctuels) ; sensibilisation régulière des acheteurs internes et des approvisionneurs ; enfin, tous les fournisseurs dont le volume d'achats est supérieur à 20 000 € font l'objet d'une étude de solvabilité et de dépendance.

Les contrats émis par le Groupe contiennent des clauses types qui permettent de prévenir les risques liés au recours à la sous-traitance. De plus, pour les familles d'achats sensibles, il est demandé périodiquement aux fournisseurs sous-traitants de fournir les attestations sur l'honneur certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement et que les formalités prévues par le Code du travail seront respectées, et une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale chargé des recouvrements et cotisations sociales du Prestataire datant de moins de six mois. Cet objectif pour les familles de propriété, d'accueil et de centres de relation client est aujourd'hui fixé à 80 % de réponses. Il est fait appel à la sous-traitance pour l'ensemble des quatre familles citées ci-dessus, pour un volume qui représente environ 35% de celui des achats. Les domaines les plus concernés sont l'informatique, l'accompagnement de projets et l'actuariat.

2.4 Risques, conformité et déontologie

2.4.1 Conformité

La fonction de vérification de la conformité établit chaque année un plan conformité pour l'année à venir et un rapport conformité qui fait état des constats et recommandations de l'année écoulée. Ces documents sont structurés afin de s'adresser à l'ensemble des entités assurances quelle que soit leur forme : assureur, mutuelles, institutions de prévoyance.

La fonction de vérification de la conformité s'appuie sur une méthode commune de déploiement au moyen de politiques et de normes conformité qui vise les objectifs suivants :

- accompagner les différents métiers dans le cadre des projets réglementaires pour éviter les non-conformités ;
- identifier au moyen de tests appliqués aux pratiques en œuvre les éventuels écarts de conformité ;
- former et informer les collaborateurs sur les bonnes pratiques à acquérir pour limiter les risques de non-respect de la réglementation.

Une cartographie des risques de non-conformité est régulièrement mise à jour afin de faciliter l'identification et la priorisation des actions de mise en conformité à mettre en œuvre. Les actions s'orientent sur les domaines suivants : protection de la clientèle ; lutte contre le blanchiment des capitaux ; lutte contre la corruption et contre la fraude ; protection des dirigeants (délégations de pouvoir et de signature) ; éthique des affaires et conflits d'intérêts. La démarche conformité s'inscrit dans le cadre de la gestion des risques opérationnels et s'attache à intégrer son action dans la cartographie plus large des risques opérationnels du Groupe. Elle présente néanmoins des spécificités

par ses thèmes : analyses d'impact des évolutions réglementaires, analyse conformité de la création produit et des projets SI, analyse des incidents de non-conformité et sanctions. Elle suit plus particulièrement les projets mis en œuvre afin de s'assurer de la bonne déclinaison opérationnelle des exigences réglementaires dans le Groupe.

Une attention toute particulière est régulièrement apportée au thème de la protection de la clientèle afin de renforcer la sécurisation des consommateurs. Deux dimensions ont fait l'objet de mesures particulières : l'amélioration du dispositif de recherches des bénéficiaires de contrats d'assurance-vie en déshérence et le renforcement de la matérialisation du conseil au client en intégrant une dimension supplémentaire d'expertise financière et de sensibilité aux risques.

La démarche déontologie repose sur un partage des responsabilités entre la fonction de vérification de la conformité et le déontologue Groupe. Des documents de référence ont été créés comme la charte des administrateurs ou le Code d'éthique des affaires Groupe ou des guides de bonnes pratiques à l'usage des commerciaux pour adopter les bons comportements dans le cadre de la démarche de vente ou à l'usage de la direction des achats pour lutter contre la corruption. A noter également la diffusion d'une charte du délégué des sociétaires.

Le dispositif de lutte contre la fraude a également été renforcé par la mise en œuvre de relais opérationnels au sein des services de gestion dont l'activité est la plus exposée et un comité de pilotage se réunit régulièrement pour suivre les travaux menés. La cartographie des risques de fraude est régulièrement mise à jour.

Un dispositif de formation à destination des conseillers commerciaux est en cours de préparation pour renforcer l'intégration des bonnes pratiques dans la démarche commerciale.

Enfin une démarche plus structurée a été initiée au niveau du Groupe afin de mettre en place un dispositif de lutte contre la corruption qui prend en compte l'élaboration d'une cartographie spécifique, des procédures de contrôle adaptées aux périmètres les plus exposés et un dispositif de formation et d'alerte à destination des collaborateurs. Les travaux devraient aboutir courant 2017.

2.4.2 Autres actions engagées en faveur des Droits de l'Homme

Le Groupe est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre le blanchiment des capitaux et donc contre la criminalité organisée. Des efforts et investissements considérables ont été réalisés afin de se doter d'un système informatique de détection du risque de blanchiment. Ce système a d'abord été déployé au bénéfice de l'assureur La Mondiale

Partenaire. Il est en cours de déploiement sur La Mondiale. Il sera progressivement étendu à tous les assureurs du Groupe afin d'optimiser le processus de détection des personnes à risque dans le cadre du gel des avoirs et des personnes politiquement exposées.

2.4.3 Protection des données personnelles

Le Groupe garantit à tous le respect des droits attachés à la protection de la vie privée et en particulier la protection des données personnelles issue de la loi dite « Informatique et Libertés », adoptée en 1978. Il s'engage à satisfaire rigoureusement aux obligations légales qui lui incombent, et à les faire appliquer par tous les collaborateurs qui traitent de telles données en son nom.

C'est le Département protection des personnes, de l'information et des biens de la Direction des risques opérationnels et qualité sous la supervision du Correspondant Informatique et Libertés (CIL) qui veille à la mise en œuvre de mesures de protection nécessaires à la gestion conforme des données personnelles. Il intervient préalablement à la mise en place de traitements par l'analyse de notes de cadrages et/ou l'accompagnement des projets portant sur des données personnelles. Ainsi 31 études de cadrage ont été analysées sur l'année 2016.

Par ailleurs l'équipe accompagne les collaborateurs dans la mise en place de différentes opérations, par des actions de conseil et de sensibilisation. Ainsi 67 actions ont été réalisées au cours de l'année, dont 13 actions de prévention parmi lesquelles :

- la mise en place d'ateliers avec l'action sociale concernant la contractualisation avec des prestataires ;
- la revue des règles de prospection par email auprès de clients ou prospects, à la lumière de l'exception de l'article L.34-5 du code des postes et communications électroniques ;
- la vérification de la conformité de projets d'analyses de données de santé ;
- l'accompagnement de projets de lutte contre la fraude dans le respect des droits des personnes ;
- le conseil pour la mise en œuvre d'application mobiles ou de nouvelles technologies ;
- la sensibilisation des chefs de projets informatiques.

Il veille également à la bonne information des clients en s'assurant notamment de la présence et de la conformité des mentions obligatoires, et travaillent en lien avec le marketing pour garantir aux clients une information sur les produits et services du Groupe dans le respect des obligations légales. Ainsi un recueil de mentions informatives et clauses informatiques et libertés a été élaboré afin de garantir le respect des droits des personnes dans nos traitements internes, sur nos sites internet et dans nos liens avec les partenaires ou sous-traitants.

Ensuite l'équipe reçoit les demandes d'accès de rectification et d'opposition des personnes concernées par les traitements du Groupe, et les transmet aux directions concernées par la demande. En cas de besoin il est l'interlocuteur de la CNIL ou des personnes concernées par nos traitements. Ainsi, en 2016, 372 demandes ont été traitées dont 347 demandes de non prospection.

Enfin, le département a également engagé le projet de préparation du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles qui met en place le cadre de droits et d'obligations renouvelé au niveau européen.

3 ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE

3.1 Présentation

La politique générale de ressources humaines est construite et pilotée au niveau du Groupe. Les indicateurs présentés dans le tableau ci-après, relatifs à la politique de l'emploi, de l'organisation du travail, des relations sociales, de la sécurité au travail et de la formation, correspondent au périmètre de l'UES La Mondiale auquel s'ajoute l'effectif d'Amphitéa (4 personnes), et du GIE AG2R RÉUNICA.

3.2 Politique de formation

Avec un investissement formation de plus de 5% de la masse salariale, le Groupe déploie une politique formation volontariste en réponse aux enjeux d'évolution rapide des métiers et des compétences.

3.2.1 Orientations de la formation

La politique de formation s'articule autour de 4 orientations principales, définies en déclinaison du plan d'Entreprise « Elan 2018 » et de la politique GPEC du Groupe :

- axe 1 : accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences individuelles et collectives ;
- axe 2 : accompagner les projets du Groupe et sa transition digitale ;
- axe 3 : déployer la politique managériale ;
- axe 4 : contribuer à la maîtrise des risques au sein du Groupe.

3.2.2 Digitalisation de la formation

Pour répondre aux enjeux d'évolution rapide des métiers et des compétences et pour renforcer l'attractivité de la formation, le Groupe a engagé un chantier de digitalisation de la formation. Ce chantier, concrétisé en novembre 2015, ouvre un espace d'apprentissage numérique, Mon Campus. Accessible depuis le poste de travail des collaborateurs, Mon Campus est l'un des vecteurs principaux des contenus déployés pour accompagner les collaborateurs dans la transition digitale du Groupe, dans le cadre de la démarche Connectons nos talents.

3.2.3 Refonte de l'intégration

Pour renforcer la qualité de l'intégration dans le Groupe et contribuer à la sensibilisation au digital des collaborateurs, le parcours d'intégration s'articule désormais autour de 4 modules digitaux (SIGNAL 3.0) auquel s'ajoutera prochainement un événement en présentiel. En complément, les cursus de mise en métier sur les grands métiers du Groupe sont en cours de refonte pour intégrer les nouvelles compétences, développer les modalités distancielles et améliorer leur lisibilité pour les collaborateurs.

3.2.4 Politique managériale et transition digitale

Dans le cadre de la politique managériale, déployée au travers des rencontres du management et de la refonte des cursus de prise de fonction, les managers réinterrogent leur rôle et leur posture au regard des conséquences du digital.

3.2.5 Maîtrise des risques

Enfin, dans le cadre de son 4ème axe portant sur la maîtrise des risques, le plan de formation accompagne le programme de diffusion de Solvabilité 2 et développe les compétences autour de la lutte anti blanchiment et du devoir de conseil.

3.3 Liste des accords signés

Vingt-sept accords, dont quatre avenants, ont été signés au cours de l'année 2016.

- Côté UES LA MONDIALE, on relève parmi les thèmes : l'instance unique, le contrat de génération (avec notamment un objectif de 4% d'alternants dans l'effectif Groupe), l'accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap l'égalité professionnelle, l'accord sur la rémunération et le temps de travail des collaborateurs administratifs, le droit syndical, le télétravail, la GPEC, les indemnités de fin de carrière, la garantie des frais de santé le régime collectif et obligatoire de prévoyance, les négociations annuelles obligatoires.
- Côté GIE AG2R RÉUNICA, on relève notamment : le contrat de génération, l'égalité professionnelle, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le télétravail, la GPEC, la durée du travail

Il n'a pas été signé au cours de l'année 2016 d'accord portant sur la santé et la sécurité au travail.

3.4 Accessibilité

L'accessibilité des locaux recevant du public fait partie des sujets traités au niveau du Groupe. Les sites recevant du public sont au nombre de 105. Pour 72 d'entre eux il a été nécessaire de déposer un dossier d'Ad'ap (Agenda d'accessibilité programmée) auprès des préfetures. Tous les travaux doivent être réalisés au plus tard en 2018.

3.5 Egalité professionnelle Femme-Homme

Un nouvel accord collectif, le troisième sur ce thème, a été signé au début de l'année 2016. Il couvre la période 2016/2018 et traite quatre sujets prioritaires : 1) l'embauche avec l'affirmation d'une parfaite égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes d'un recrutement ; 2) la formation en veillant notamment à un égal accès F/H pour les formations qualifiantes et pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel ; 3) la promotion professionnelle avec pour objectif l'augmentation de 2% de la proportion de femmes parmi les cadres de classe 7, les directeurs et les inspecteurs ; 4) la rémunération effective, un budget spécifique a été dédié à la compensation afin de résorber des écarts considérés comme injustifiés au regard de la compétence, de l'expérience et de la qualification de salariés.

Le Comité Pluri'Elles, créé en septembre 2015, est un comité dédié à l'égalité professionnelle et à la mixité F/H au sein des équipes du Groupe. Conçu comme un espace de partages d'expérience, d'échanges, de réflexion, mais aussi apporteur d'idées, il se veut représentatif, mixte, avec des membres choisis pour leur appartenance à différents métiers et différentes filiales du Groupe. En 2016, le Comité a été réuni à trois reprises. L'année 2017 correspondra à la phase de déploiement et de diffusion.

Par ailleurs, en décembre 2016 le Groupe a adhéré à la charte de la Parentalité en entreprise.

3.6 Les risques psychosociaux

Risques reconnus au travail, principalement générés par une situation de stress, les risques psychosociaux et leur prévention sont des sujets inscrits dans la politique des ressources humaines. Le plan d'action élaboré a permis de :

- renforcer la présence en région du service social, partenariat renforcé avec les médecins du travail, infirmières salariées présentes sur plusieurs sites du Groupe. Depuis cette année, un service d'accompagnement psychologique est mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs. Il propose une permanence téléphonique ouverte à tous les collaborateurs 7j/7 et 24h/24. Cette permanence est assurée par des psychologues cliniciens de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR). Ils peuvent être contactés quelle que soit la source des difficultés : mal-être, stress, difficultés d'ordre privé ou professionnel, par exemple. Ce service est anonyme et confidentiel ;
- former les managers à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux ;
- informer les collaborateurs sur la prévention et la gestion des risques de cette nature par la mise à disposition de deux guides sur l'intranet (Que faire face à une situation de risque psychosocial ?, document élaboré avec les CHSCT, et la prévention par des bonnes pratiques). Par ailleurs, l'enquête « Ma vie au travail » permet d'obtenir une perspective et un suivi du sujet au niveau collectif.

Champ	Indicateurs – Périmètre Groupe		2015	2016	
Emploi	Effectifs	Effectif total au 31/12	10 081	9 942	
		Effectif CDI au 31/12	8 839	8 656	
		Part des femmes dans l'effectif CDI	64,5 %	64,7 %	
		Pyramide des âges de l'effectif CDI			
		Moins de 30 ans	621	527	
		30 à 44 ans	4 019	3 828	
		45 à 54 ans	2 616	2 653	
	55 ans et plus	1 583	1 648		
	Embauches	Nombre total d'embauches (hors mobilités entre entités mais y compris les titularisations), en CDI, par sexe et catégorie d'âge :			
		Hommes		128	132
		Femmes		174	182
		Moins de 30 ans		128	123
		30 à 44 ans		140	137
		45 ans et plus		34	54
		Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée dont les titularisations (hors mobilités entre entités)		302	314
		Passage d'un CDD (y compris contrat d'alternance) à un CDI			33
		Nombre d'embauches de contrat en alternance		199	231
		Passage d'un contrat d'alternance à un CDI			9
	Turnover	Nombre d'embauches en CDI de salariés jeunes (1)			94
		Nombre de licenciements individuels		62	86
Turnover global		2,79 %	3,52 %		
Progression des salaires moyens des administratifs à effectifs constants (2)		2,08 %	1,57 %		
Rémunérations	Masse salariale en €		417 664 563	411 334 675	
Organisation du travail	Recours au temps partiel	Nombre de salariés en CDI occupés à temps partiel	1 426	1 378	
	Absentéisme	Taux d'absentéisme	6,1 %	6,4 %	
Relations sociales	Accords collectifs	Nombre d'accords signés au cours de l'exercice	20	27	
		Nombre de réunions paritaires préparatoires	62	56	
Santé et sécurité (3)	Accidents avec arrêts	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	39	58	
		Taux d'absentéisme dû aux accidents du travail	0,04 %	0,07 %	
		Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	61	89	
	Suivi des risques psychosociaux	Existence d'une politique formalisée et suivie dans le temps : « Ma vie au travail »	Oui	Oui	
Formation	Politique de formation	% de la masse salariale consacrée à la formation continue	5,28 %	5,68 %	
		Taux d'accès à la formation	68 %	76,5 %	
		Nombre d'heures de formation par salarié formé	26,9	29,1	
		Taux d'accès à la formation sur les 3 dernières années	92 %	92 %	
	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	Existence d'une politique de GPEC au niveau du Groupe	Oui	Oui	
Diversité et égalité des chances	Egalité professionnelle	Part des femmes dans le comité des managers de direction LM	ND	29,9 %	
		AG2R-REUNICA		27,5 %	
	Politique en faveur de l'intégration et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap	Existence d'un plan d'action Handicap		oui	Oui
		Taux d'emploi de personnes en situation de handicap (emploi direct et recours au secteur protégé)		5,48 %	6,14 %
		Nombre d'unités bénéficiaires comptabilisées		334,5	351,93
		Recours au travail protégé (nombre ETP)		70,36	95,02
		Nombre de correspondants « Handicap » (4)		40	32
Actions de sensibilisation au handicap, et de formation à distance, des représentants du personnel, des managers et des salariés		Oui	Oui		
Droits de l'Homme	Respect des conventions fondamentales de l'OIT	Implantations dans des pays dont le droit du travail est établi en lien avec les conventions de l'OIT	Oui	Oui	
	Vie collective	Vie associative et activités extra-professionnelles des salariés et des retraités facilitées par l'employeur (Théâtre, chorale, bibliothèque)	Oui	Oui	

(1) Pour un contrat de génération un « jeune » a moins de 26 ans, ou moins de 28 ans pour le périmètre d'activité commerciale ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé.

(2) Les fonctions commerciales étant rémunérées majoritairement par un dispositif de variable.

(3) Maladie professionnelle déclarée à la Sécurité Sociale en 2016 : 3

On peut comparer le taux d'absentéisme et les absences dues à des accidents du travail, le 1er s'élève à 6,4 % au total et le taux d'absence pour accident du travail est égal à 0,07 %.

(4) A partir de 2016 il s'agira de correspondants Groupe.

4 RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Une politique environnementale a été élaborée tout au long de l'année 2014 : création d'un groupe de travail réunissant toutes les directions concernées, organisation d'un concours interne pour faire remonter des idées de projets, actions régulières de sensibilisation, identification des bonnes pratiques environnementales internes. Elle a été entérinée par le COMEX au mois de juillet 2015. Cette politique environnementale articule une orientation générale et cinq axes d'engagement prioritaires. Le suivi de sa mise en œuvre est organisé par engagement, par thème, par métier, par site et par partie prenante. Elle constitue enfin un élément à part entière du Plan d'entreprise ELAN 2018 (une fiche chantier lui est dédiée).

Les cinq engagements de la politique environnementale pour la période 2015-2020 :

- mieux maîtriser les pollutions et les déchets produits, de manière directe ou indirecte, par le Groupe ;
- être plus économes en matière de consommation des ressources naturelles ;
- mieux apprécier notre contribution à la transition énergétique ;
- réaliser une empreinte carbone de nos actifs financiers ;
- continuer de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

Un fil rouge : rechercher dans les décisions le juste équilibre entre les trois dimensions du développement durable (économique, sociale, environnementale).

4.1 Au titre de l'immobilier de placement

AG2R LA MONDIALE poursuit volontairement et activement depuis plusieurs années déjà sa politique durable et responsable en matière d'immobilier tertiaire de placement, notamment en plébiscitant la valeur « verte » de ses immeubles de bureaux, gage de pérennité de son patrimoine, et en développant les démarches et labels de certifications pour réduire les consommations énergétiques (cf tableau infra, l'indicateur de la consommation d'énergie primaire du parc immobilier de placement) et favoriser le confort et le bien-être des occupants.

Ainsi, outre le renforcement de l'immobilier « vert » tel que décrit dans les faits marquants, l'année 2016 aura vu :

- la poursuite des actions techniques et de management visant la réduction des consommations énergétiques du patrimoine de placement. A ce titre, l'objectif du Groupe est, à l'horizon 2019, la réduction de 30 % des consommations d'énergie, l'année de référence étant 2012. En 2016 la consommation d'énergie réelle a diminué de 3% par rapport à l'année précédente, portant la réduction globale depuis 2012 à 25% ;

- la poursuite des démarches de certification environnementale en neuf et rénovation. En 2016, 46 % des surfaces du patrimoine immobilier de placement sont certifiées ou en cours de certification (soit 203 000 m² sur 440 000 m² SU au total) ;
- la poursuite des démarches de certification environnementale en exploitation. En 2016, 20 % des surfaces du patrimoine immobilier de placement sont certifiées ou en cours de certification (soit 89 000 m² sur 440 000 m² SU au total) ;
- pour mémoire, l'objectif du Groupe est, à horizon 2019, la certification en neuf ou rénovation et en exploitation de 50 % des surfaces du patrimoine de placement ;
- la poursuite des travaux de restructuration de l'immeuble le 10 GRENELLE (32 000 m² de bureaux à Paris 15^{ème}). Immeuble qui vise une triple certification en construction (HQE™, BREEAM® et LEED®) ;
- la poursuite des travaux de construction de l'immeuble SEASON (22 500 m² de bureaux à Paris 17^{ème}) dans la ZAC Clichy-Batignolles labellisée EcoQuartier par le Ministère du Logement et de l'Habitat durable, qui conjugue des politiques ambitieuses de déplacements (priorité donnée aux transports en commun), de mixité (habitation/tertiaire), de protection de l'environnement (avec un parc de 10 ha). Les locaux de bureaux seront rafraîchis et non climatisés, avec une forte exigence de sobriété énergétique et un recours massif aux énergies renouvelables ;
- la poursuite des travaux de construction de l'immeuble REVERSIDE (5 000 m² de bureaux à Gentilly 94) qui possédera à terme la certification NF HQE™ bâtiments tertiaires et la certification BREEAM® ;
- la poursuite des travaux de construction de l'immeuble AIR TIME (15 400 m² de bureaux à Paris 13^{ème}) qui possédera à terme la certification NF HQE™ bâtiments tertiaires et la certification BREEAM®.

4.2 L'immobilier d'exploitation

- Un appel d'offre européen a été lancé en 2016 dont l'objet était la maintenance de l'ensemble des locaux d'exploitation. Le contrat a pris effet au 1^{er} novembre. Le prestataire, qui a l'obligation contractuelle d'assurer le pilotage de l'énergie, a pour objectif une réduction annuelle d'au moins 3% de la consommation, en tenant compte des variations climatiques.

Le pilotage est appelé à s'appliquer à tous les fluides, y compris à l'eau.

- Des opérations immobilières ont été préparées en 2016.
Une opération sur Paris, portant sur une surface d'environ 13200 m², dans un immeuble labellisé HQE™ Rénovation.
Une opération sur Bezannes, près de Reims, dans un immeuble neuf labellisé HQE™ et certifié BREEAM®.
Une opération sur Toulouse dans un immeuble labellisé HQE™.

4.3 Les déchets alimentaires

Il s'agit d'une nouvelle demande posée par la Loi sur la Transition énergétique pour une croissance verte et reprise par le décret 2016-1138 du 19 août 2016. Il s'agit de décrire les actions visant à lutter contre le gaspillage alimentaire.

Par son activité La Mondiale n'a pas de lien direct avec cette thématique. Toutefois sensible au sujet elle comptabilise les déchets alimentaires produits sur son siège social (cf tableau infra) par l'entreprise qui assure la prestation de restauration collective. Sinon elle bénéficie des actions mises en place par ses prestataires restaurateurs et dans l'avenir intégrera explicitement cette préoccupation dans son cahier des charges.

4.4 Au titre de la politique d'impression de bureau

Elle a permis de réduire la consommation de papier par la pratique du recto-verso, le recyclage de l'imprimé une face et incite à la numérisation.

4.5 Autres thématiques visées par le décret

4.5.1 Au titre des risques en matière d'environnement

(art. 225-105-1-II 2° a) du code de commerce), aucune somme n'est provisionnée.

4.5.2 Au titre de l'utilisation des sols

(art. R 225-105-1-II 2° c) du code de commerce).
L'utilisation du sol par le groupe AG2R LA MONDIALE se limite à l'emprise des bâtiments tertiaires occupés dans le cadre de son activité et de ses immeubles de placement qui sont de même nature.

4.5.3 Pour information la thématique des nuisances sonores

(l'article 225-105-1 du code de commerce) n'est pas directement applicable aux activités du Groupe.

Champ	Indicateurs – Périmètre Groupe		2015	2016
Gestion des déchets	Suivi de catégories et quantités de déchets	Nombre de sites loués ou détenus par La Mondiale équipés d'un système de tri et de collecte des déchets	ND	7
		Part de la surface des sites occupés équipés d'un système de tri et de collecte des déchets	ND	35 %
		Papiers et cartons collectés et recyclés (en tonnes) (1)	ND	138,37
		Déchets alimentaires (en tonnes) (1)		12,135
		Tonnage des DEEE collectés	9,85	23,86
Utilisation durable des ressources	Consommations énergétiques (2)	Existence d'un outil de télé-relève des consommations sur les 25 sites les plus importants	Oui	Oui
		Consommation d'énergie exprimée en kWh	45 788 701	46 488 755
	Consommation d'eau	Existence d'un outil de télé-relève des consommations sur les 25 sites les plus importants	Oui	Oui
		Volume des consommations d'eau en m ³ (3)	NR	NR
Changement climatique	Impact carbone	Bilan des émissions de gaz à effet de serre par collaborateur, méthode de l'ABC (ADEME) version 7.1.01 Scopes 1 et 2	0,53 TCO2e	0,65 TCO2e
		Emissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements (un des postes du scope 3)		29 208 TCO2e
		Volume des émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie	4 023 TCO2e	4 922 TCO2e
		Volume des émissions de gaz à effet de serre liées à la flotte automobile	1 281 TCO2e	1 314 TCO2e
		Volume des émissions de gaz à effet de serre liées aux recharges de gaz frigorigènes	84 TCO2e	226 TCO2e
Taux moyen de la flotte automobile en g CO ₂ /km		107,4	105,2	
Emissions réelles du parc immobilier de placement en kgCO ₂ e/m ² /su/an (5)		19,5	19,1	
Impact énergie du parc immobilier de placement	Consommation d'énergie primaire du parc immobilier de placement exprimé en kWh/m ² /su/an (5)	389	378	
	Part du patrimoine de placement certifié en neuf ou rénové	25% (soit 118 000 m ²)	46% (soit 203 000 m ²)	
	Part du patrimoine de placement certifié en exploitation	20% (soit 94 000 m ²)	20% (soit 89 000 m ²)	
Protection de la biodiversité	Pas de politique spécifique	Impact de l'activité du Groupe et de La Mondiale sur la biodiversité	Faible	Faible

(1) Cette année les données chiffrées portent sur un seul site, le siège social de La Mondiale, l'indicateur papiers et cartons collectés et recyclés tient compte de l'activité du GIE Editprint.

(2) Le Groupe a fait le choix de recourir aux énergies renouvelables, le nouveau contrat négocié et signé fin 2015 a pris effet au 1er janvier 2016.

(3) La consommation d'eau n'a pu être renseignée pour les exercices 2015 et 2016 en raison d'une défaillance technique importante de l'outil de télérelève, des données fiables n'étaient pas disponibles sur des sites de grande taille, ce qui a amené à renoncer à cet indicateur. Mais le Groupe s'engage pour l'exercice 2017 à fournir une indication de sa consommation d'eau sur une partie de son patrimoine.

(4) L'indicateur a été modifié et n'est plus comparable à celui de l'année précédente, en effet, celui de l'exercice 2015 prenait en compte les papiers et enveloppes à usage bureautique, il a été jugé préférable de ne conserver que la part papier bureautique pour mieux apprécier la consommation des collaborateurs.

(5) Sont exclues de ce calcul de ratio les surfaces (environ 22% du parc tertiaire) pour lesquelles nous ne possédons pas les justificatifs nécessaires, c'est-à-dire les factures des concessionnaires ou les rapports d'activité des facilities managers des sites. A titre de comparaison le baromètre 2016 de l'Observatoire de l'Immobilier Durable fait état d'une consommation moyenne d'énergie primaire de 429 kWh/m²/su/an, laquelle a été définie à partir d'un échantillon de 2048 bâtiments développant plus de 13 millions de m².

AG2R LA MONDIALE
104-110 bd Haussmann
75379 Paris Cedex 08
Tél. : 01 76 60 84 00
www.ag2rlamondiale.fr

SGAM AG2R LA MONDIALE, Société de groupe d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le code des assurances -
104/110, boulevard Haussmann 75008 Paris - 502 858 418 RCS Paris