



SwissLife

*Déclaration de performance
extra-financière*

Rapport 2023

#smartlife

YourLife



Tanguy Polet
CEO de Swiss Life France

Ces dernières années ont été marquées par une multiplication d'événements climatiques, d'incertitudes géopolitiques, économiques et financières majeures, qui placent les sujets de durabilité au cœur de nos préoccupations.

2023 ne fait pas exception et, face à ce constat, le rôle des assureurs, notamment de Swiss Life, est crucial : celui de sécuriser l'avenir financier de ses clients et de les protéger face aux différents risques, afin de leur permettre de garder le cap et de regarder l'avenir avec confiance.

Notre mission est d'accompagner nos différentes parties prenantes pour s'adapter à ces évolutions, tout en contribuant à renforcer leur liberté de choix. En 2023, même si la majorité des Français⁽¹⁾ ont le sentiment de « vivre selon leurs propres choix », l'avenir reste pour la plupart une source d'inquiétudes. La dégradation de l'environnement est devenue la deuxième préoccupation des Français, ce qui place la responsabilité des entreprises et des organisations comme une priorité pour une transition réussie⁽²⁾.

Pour ce faire, Swiss Life relève les défis que nous nous étions fixés, avec une année marquée par une croissance consolidée, notamment en assurance-vie, tout en assumant une plus grande sélectivité des apporteurs dans une optique de rentabilité sur le long terme. Ainsi, et grâce à la mobilisation de nos réseaux commerciaux et de nos collaborateurs, nous confortons nos positions en protection sociale et gestion de patrimoine, preuve d'un business model solide et durable, basé sur une vision long terme.

La réglementation : entre opportunité et défi pour accompagner nos clients, et leur assurer leur liberté de choix

La pression réglementaire pousse les assureurs à toujours mieux accompagner leurs clients autour de solutions plus complexes. Les dispositions prises dans le cadre de PRIIPS⁽³⁾, DDA⁽⁴⁾ ou SFDR⁽⁵⁾ imposent toujours plus de pédagogie et de conseil auprès des clients.

Il en est de même en matière de responsabilité environnementale et d'information sur la durabilité des produits financiers. Portée notamment par le règlement SFDR, la finance responsable est une tendance qui s'impose à tous, chaque jour un peu plus.

Dans le cadre de ses activités d'investissement, Swiss Life France a poursuivi le déploiement de sa stratégie climat en 2023, en se fixant des objectifs de réduction de l'intensité carbone pour l'immobilier direct, une politique de sortie du charbon thermique, de sortie du pétrole et du gaz non conventionnels, tout en continuant à développer ses politiques d'exclusion.

Enfin, nous sommes convaincus que l'intégration des préférences en matière de durabilité dans le parcours client, associée à l'enrichissement de nos offres, contribueront à renforcer la prise de conscience et les attentes des clients sur des questions de durabilité. Nous avons pleinement conscience du rôle majeur que nous avons à jouer dans l'accompagnement et le conseil de notre clientèle, notamment patrimoniale, qui a un potentiel d'impact important en matière d'investissement responsable. L'expertise de chaque conseiller, agent et distributeur partenaire, basée sur des connaissances solides et régulièrement mises à jour, est la clé de notre réussite, afin de permettre au client de faire les bons choix.

Veiller à donner du sens au travail : l'atout d'une croissance durable

Notre rôle en tant qu'employeur responsable est de s'assurer de l'épanouissement de tous nos collaborateurs, et que chacun soit acteur de sa vie professionnelle. Pour cela, nous avons intensifié notre démarche en matière de diversité et d'inclusion, condition *sine qua non* pour un climat de confiance et une performance durable.

Par exemple, dans le cadre de sa politique jeune, Swiss Life a porté une attention particulière au recrutement des jeunes, s'illustrant par le recrutement en CDD ou CDI de 42 % des alternants en fin d'études.

Il est également nécessaire de redonner du sens aux carrières professionnelles et, a fortiori, aux fins de carrières. Redonner du sens, c'est permettre à chacun, librement, de s'interroger sur les raisons qui le portent à s'orienter vers un métier, une entreprise, à travailler jusqu'à 64 ans voire plus, et enfin, celles qui le portent à décider du visage qu'aura sa retraite. C'est, entre autres, le rôle de notre politique de l'engagement solidaire, déployée en 2023,

avec pour objectif principal de toujours valoriser l'implication, l'énergie et les passions des collaborateurs. Le mécénat de compétences seniors mis en œuvre à travers cette politique vient confirmer cette volonté de donner du sens, en valorisant les aptitudes de chacun et en pilotant mieux les départs en retraite de nos collaborateurs.

Le lien intergénérationnel constitue aujourd'hui un pilier important de notre stratégie d'employeur responsable.

La durabilité : boussole de notre modèle économique

Le plan Swiss Life 2024 fait de la responsabilité sociétale un des quatre objectifs stratégiques du groupe. L'ambition de Swiss Life est claire : conjuguer les attentes de nos parties prenantes avec nos enjeux économiques et sociétaux, pour contribuer positivement aux parcours de vie de chaque individu, et avoir un impact positif sur la société et l'environnement.

Swiss Life France, comme toutes les entités du groupe Swiss Life, contribue à l'atteinte des objectifs ambitieux fixés par le groupe, par la mise en œuvre de sa stratégie RSE et la déclinaison du programme Swiss Life 2024 au niveau local. Nous travaillons à anticiper les différents risques et impacts environnementaux liés aux activités de Swiss Life, afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour les éviter, et contribuer ainsi à l'objectif du groupe : réduire de 35 % les émissions de CO₂ par collaborateur (ETP) à horizon 2024 (base 2019).

Par ailleurs, l'arrivée de la réglementation « Corporate Sustainability Reporting Directive » (CSRD) représente un véritable challenge. Ce nouveau rapport de durabilité constituera un outil de reporting harmonisé et partagé avec nos pairs, permettant à l'ensemble des parties prenantes de disposer de données comparables, fiables et précises, faisant de l'information ESG un « nouveau pilier de la performance économique des entreprises »⁽⁶⁾. Mais il constitue avant tout une opportunité dont Swiss Life saura se saisir pour approfondir l'intégration des enjeux de durabilité dans la stratégie de l'entreprise.

(1) Baromètre de la liberté de choix, CP_Swiss Life_Baromètre_liberté_de_choix_2023_VD.pdf. (2) L'environnement est devenu la 2^e préoccupation des Français (mmondialisation.org). (3) Packaged Retail Investment and Insurance-Based Products. (4) Directive sur la distribution en assurances. (5) Sustainable Finance Disclosure Regulation. (6) Directive CSRD - Nouvel outil de reporting sur la durabilité des entreprises (pollutec.com)



01

Matrice de matérialité
et risques

Matrice de matérialité et risques



Matrice de matérialité et risques RSE :
mesurer les risques, partager les enjeux
avec les parties prenantes

En 2023, Swiss Life a actualisé son analyse de la matérialité des enjeux RSE, qui constitue la base de sa stratégie. Pour qu'elle corresponde pleinement à sa raison d'être — « Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix. » — Swiss Life consolide son analyse par une approche complémentaire centrée sur les risques, et la fait évoluer avec le contexte économique, social et environnemental.

Matrice de matérialité et risques

L'analyse permettant de construire la matrice de matérialité présentée ci-après a été réalisée en 2018 ; elle est complétée par une approche centrée sur les risques qui est actualisée chaque année.

La matrice de matérialité de Swiss Life France résulte d'une démarche en quatre temps

Sélection des parties prenantes

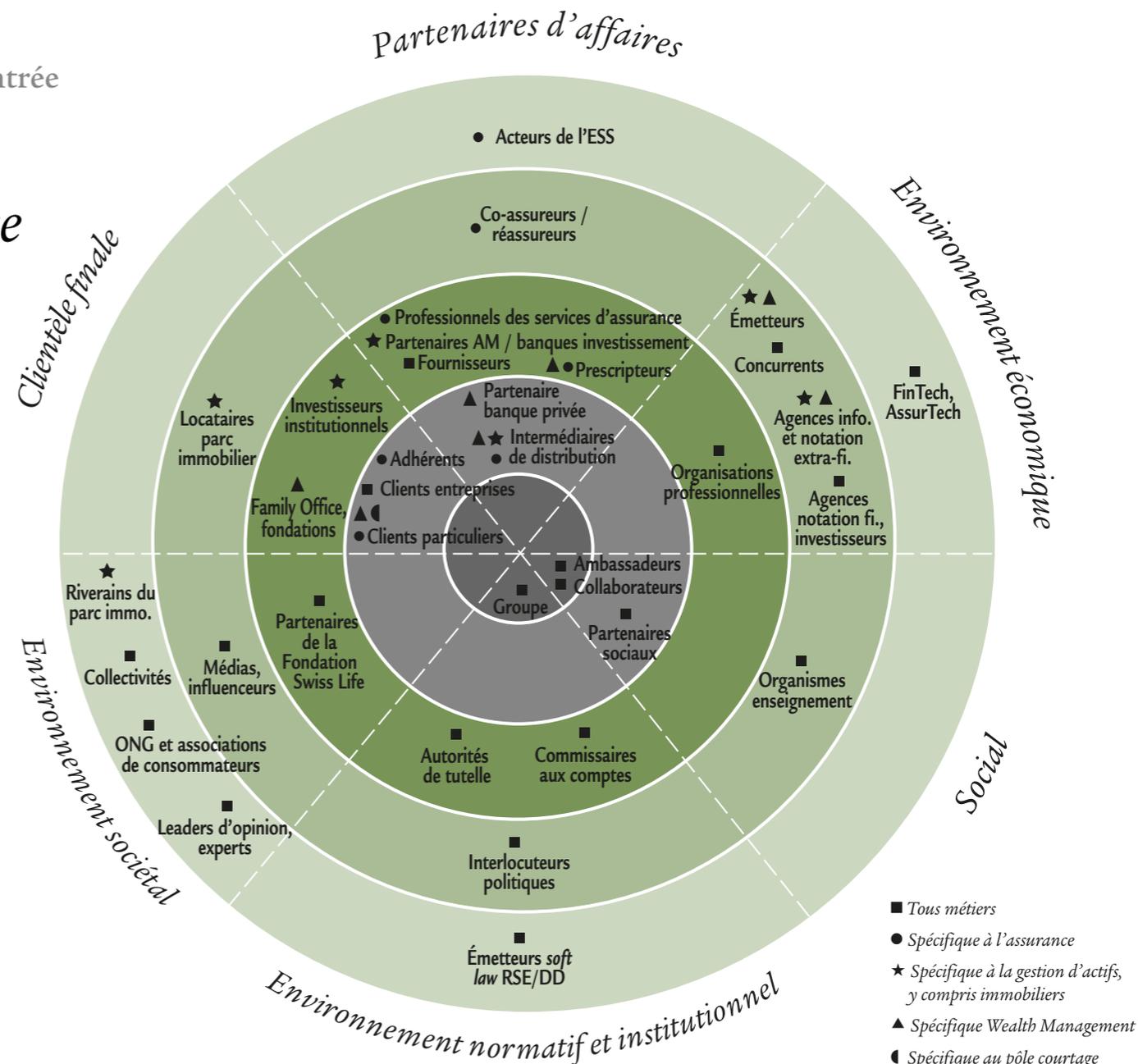
La sélection des parties prenantes a été réalisée sur la base d'une cartographie reflétant le degré de proximité avec Swiss Life dans l'ensemble de ses métiers. Au-delà des parties prenantes internes, cette cartographie inclut les partenaires d'affaires, les acteurs de l'environnement économique et social, l'environnement normatif et institutionnel, l'environnement et, bien sûr, la clientèle finale.

Entretiens et ateliers

Afin d'identifier les enjeux RSE, Swiss Life a organisé des entretiens qualitatifs avec les parties prenantes « prioritaires », les plus proches de l'entreprise. Ces parties prenantes internes et externes, représentées par un ou plusieurs membres de chacune des catégories retenues, ont été entendues par un comité de pilotage dédié. Vingt-six macro-risques et / ou opportunités ont ainsi pu être dégagés.

Cotation des enjeux RSE

Dans un troisième temps, Swiss Life a procédé à la cotation des enjeux, consistant à identifier les plus importants, auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, via un questionnaire en ligne. Quinze enjeux ont ainsi été identifiés comme matériels par les parties prenantes internes et externes ayant répondu au questionnaire.



Matrice de matérialité et risques

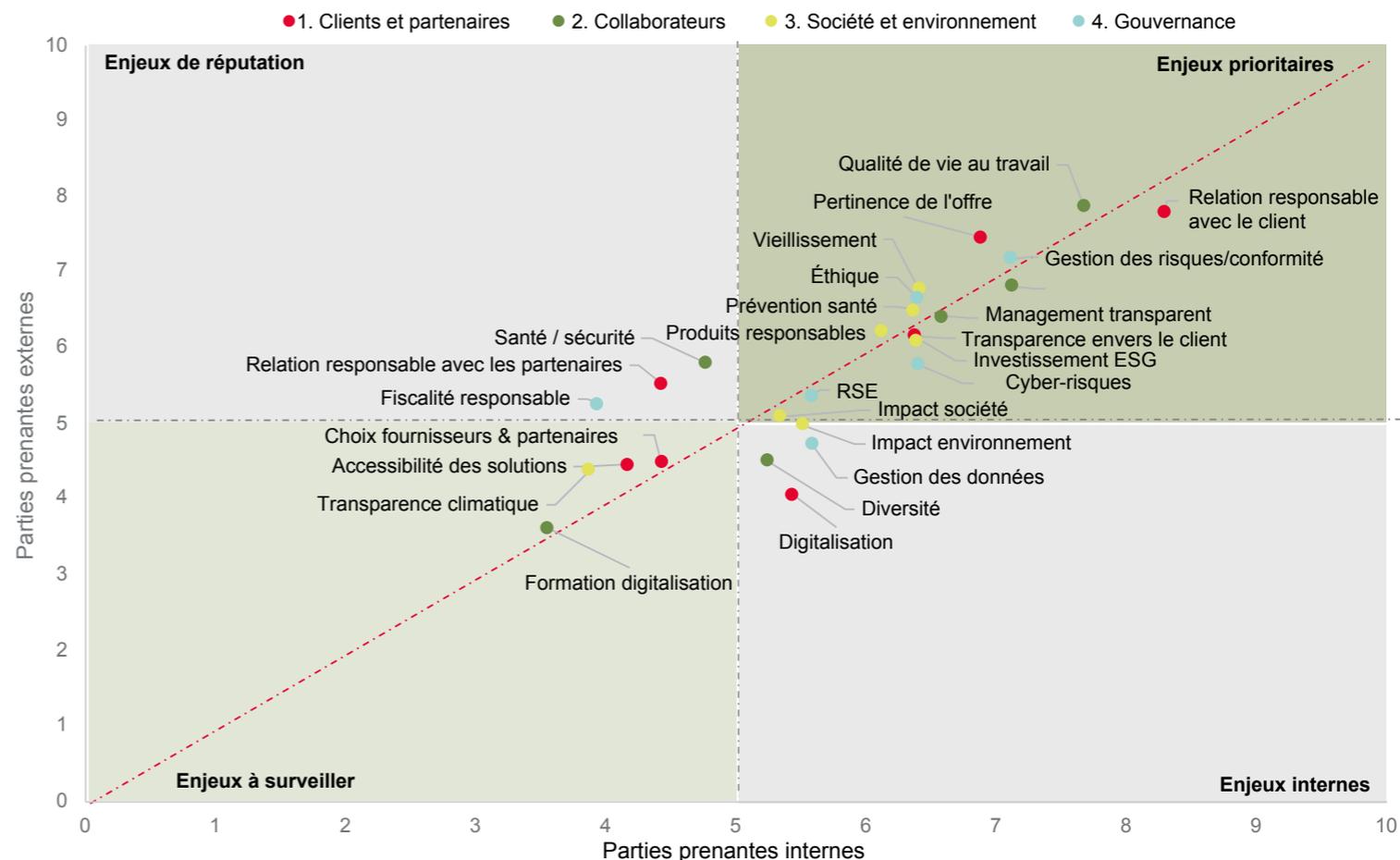
Matrice de matérialité et approche « risques »

Enfin, Swiss Life a procédé à une analyse des risques dédiée sur les vingt-six macro-risques, afin de vérifier qu'aucun risque RSE majeur pouvant impacter l'entreprise n'ait été omis.

À l'issue de ce processus, réalisé chaque année, quatre items sont venus compléter le corpus des quinze enjeux de la matrice de matérialité : la digitalisation de l'entreprise, la formation à la digitalisation des collaborateurs, la gestion responsable des données et la diversité.

Certaines thématiques, qui figurent dans la transposition française de la directive européenne sur le reporting extra-financier, n'ont pas été jugées pertinentes au regard de l'analyse de matérialité et des risques de Swiss Life, et ne seront donc pas développées dans ce rapport. Il s'agit de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal, de l'alimentation responsable, équitable et durable.

Par ailleurs, conformément à l'article 6 de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France, Swiss Life a considéré les enjeux culturels et sportifs de ses activités dans le cadre de son analyse de matérialité et des risques. Ceux-ci n'ont pas été jugés pertinents au regard des activités de Swiss Life France. Ils ne seront donc pas développés spécifiquement dans ce rapport, mais sont cependant abordés au travers d'autres enjeux identifiés dans l'analyse de matérialité (impact sociétal, prévention, pertinence de l'offre, etc.). En 2023, conformément à la loi du 1^{er} août 2023 relative à la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, Swiss Life a considéré les enjeux visant à promouvoir le lien Nation – armée et à soutenir l'engagement dans les réserves comme non pertinent au regard des activités de Swiss Life France. Ils ne seront donc pas développés spécifiquement dans ce rapport.



Matrice de matérialité et risques

En 2021, les travaux d'actualisation de l'approche par les risques ont conduit à repositionner l'enjeu lié à l'impact environnemental propre aux activités de Swiss Life comme prioritaire.

Notons que l'enjeu des droits humains⁽⁷⁾ est inhérent à de nombreux risques déjà identifiés et pris en compte par Swiss Life. C'est un enjeu transversal, que Swiss Life aborde au travers de tous les domaines d'actions de sa stratégie RSE : employeur (diversité, santé-sécurité, management transparent et dialogue social...) ; conduite des activités et gouvernance (achats responsables, éthique et déontologie, code de conduite, protection des données clients...) ; assureur et conseiller (prévention santé, protection des clients, accessibilités des solutions) ; investisseur (investissement responsable) et acteur citoyen (actions en faveur de la santé et de l'inclusion, etc.). Cet enjeu n'a donc pas été traité individuellement, mais il a été abordé au travers des différentes thématiques de la DPEF 2022.

Actualisation de l'approche « risques » en 2023

En 2023, comme chaque année, Swiss Life a réévalué l'analyse des risques RSE et procédé à une nouvelle revue de cohérence entre la matrice de matérialité, l'analyse des risques 2023 de Swiss Life France et du groupe Swiss Life, et d'une approche inspirée du Guide de reporting RSE du secteur de l'assurance, réalisé par France Assureurs.

La méthodologie de l'analyse des risques s'appuie sur les processus d'identification, de mesure, gestion et suivi des risques de Swiss Life France. Ainsi, l'analyse des dimensions financières, économiques, sociales, environnementales, réglementaires, opérationnelles et business sous-tend l'analyse des risques de Swiss Life. Ces travaux ont conduit à repositionner l'enjeu relatif à la transparence climatique – déjà identifié en tant que risque à surveiller – comme prioritaire. Il a donc été intégré à la DPEF 2022 et 2023 dans les domaines d'action liés à l'activité d'investisseur, d'assureur et de conseiller.

Ce sont donc, au total, vingt-et-un risques et enjeux qui sont ressortis comme prioritaires, puis rationalisés en différentes thématiques qui vont être développées dans ce rapport.

21 risques et enjeux

ont été identifiés comme prioritaires, et rationalisés ensuite en différentes thématiques

(7) Il s'agit des droits économiques, sociaux et culturels qui ont pour but d'assurer à chacune et chacun la satisfaction de ses besoins de base et des conditions favorables à son épanouissement personnel. Ce sont les droits à l'éducation, au travail, à la sécurité sociale, à la santé et à la formation, mais aussi à la protection de la famille et des enfants.

Matrice de matérialité et risques

Tableau des risques et enjeux

Intitulé des enjeux	Définition pour Swiss Life	Risques	Enjeux prioritaires en 2021	Enjeux prioritaires en 2022	Enjeux prioritaires en 2023	Droits de l'homme (transverse)
Intégration stratégique de la RSE	Intégrer la RSE à la stratégie de l'entreprise ; assurer son appropriation à tous les niveaux de l'entreprise ; se doter des moyens pour déployer cette stratégie.	Risque de mise en œuvre d'une démarche RSE inadaptée	✓	✓	✓	✓
<i>Assureur et conseiller</i>						
Relation responsable avec les clients	Entretenir une relation de proximité, avec un traitement humain des situations ; assurer un niveau service de qualité en termes de délai, réactivité et clarté.	Risque de détérioration du niveau de satisfaction client	✓	✓	✓	✓
Pertinence de l'offre	Offrir des solutions qui répondent à un vrai besoin, et adaptées aux nouveaux usages / modes de vie, avec des tarifs justes.	Risque d'inadéquation avec les besoins des clients	✓	✓	✓	
Viellissement de la population	Développer une offre qui réponde aux problèmes de la dépendance sous tous ses aspects : financiers, organisationnels, humains... S'adresser aux seniors comme aux aidants.	Risque de non prise en compte des évolutions sociétales dans le développement de l'offre	✓	✓	✓	
Produits responsables	Proposer des produits à valeur ajoutée environnementale et / ou sociale ; sensibiliser / éduquer les clients sur ces produits.	Risque d'inadéquation avec les attentes de la société	✓	✓	✓	
Prévention en matière de santé	Développer la prévention ; accompagner les clients dans leurs parcours santé.	Risques d'impact sur la santé et le bien-être des clients	✓	✓	✓	✓
Transparence envers les clients	Conseiller les clients de façon transparente et pédagogique ; rendre l'information compréhensible et simple (fonctionnement du régime de santé, produit / service) ; valoriser le service rendu par le produit / service ; responsabiliser et sensibiliser les clients aux bonnes pratiques.	Risque de controverse ou de non-conformité en raison d'une communication peu transparente	✓	✓	✓	
Digitalisation	Améliorer la relation client et la qualité de service <i>via</i> la digitalisation. Accompagner la mise en œuvre. Veiller à un usage éthique des technologies digitales, et assurer un bénéfice client.	Risque de perte de compétitivité	✓	✓	✓	

Matrice de matérialité et risques

Intitulé des enjeux	Définition pour Swiss Life	Risques	Enjeux prioritaires en 2021	Enjeux prioritaires en 2022	Enjeux prioritaires en 2023	Droits de l'homme (transverse)
Transparence climatique	Répondre aux demandes croissantes des régulateurs concernant le reporting et la transparence climatique ; établir un reporting compréhensible sur l'exposition aux risques climatiques	Risque de controverses ou de non conformité Risque de perte financière sur les passifs	×	×	✓	
<i>Investisseur</i>						
Stratégie d'investissement ESG	Développer une stratégie d'investissement selon des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) ; améliorer la gestion des risques (risques climatiques) ; favoriser le financement de l'économie bas carbone.	Risque ESG-climat. Risque de controverses. Risque de perte financière sur les actifs : risques physiques et risques de transitions (actifs bloqués)	✓	✓	✓	✓
<i>Employeur</i>						
Qualité de vie au travail	Organiser le travail pour assurer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ; faciliter le télétravail ; développer le bien-être au travail.	Risque de détérioration des conditions de vie au travail et d'impact sur le bien-être et la performance des collaborateurs	✓	✓	✓	✓
Diversité	Promouvoir la diversité au sein des équipes à tous les échelons, et prévenir les discriminations sous toutes leurs formes (âge, handicap, genre...).	Risque de discrimination et d'impact sur le bien-être et la performance des collaborateurs	✓	✓	✓	✓
Formation et gestion des emplois (y compris formation à la digitalisation)	Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leur métier et dans la gestion de leur carrière ; entretenir / développer les leviers de motivation et rétention.	Risque d'inadéquation des compétences	✓	✓	✓	✓
Santé et sécurité au travail	Assurer la sécurité des collaborateurs ; avoir une gestion proactive des risques d'accidents et des risques psycho-sociaux ; prévention.	Risque d'atteinte à la santé des collaborateurs	✓	✓	✓	✓
Management transparent	Assurer l'engagement des collaborateurs et une communication interne favorisant la transparence et la confiance ; assurer un dialogue interne (y compris le dialogue social) efficace.	Risque de détérioration du dialogue social	✓	✓	✓	✓

Matrice de matérialité et risques

Intitulé des enjeux	Définition pour Swiss Life	Risques	Enjeux prioritaires en 2021	Enjeux prioritaires en 2022	Enjeux prioritaires en 2023	Droits de l'homme (transverse)
<i>Conduite des activités : gouvernance</i>						
Éthique des affaires	Promouvoir les comportements éthiques, en adéquation avec les valeurs de Swiss Life ; prévenir les situations à risque (conflit d'intérêts, corruption, blanchiment d'argent...) ; dépasser les aspects réglementaires.	Risque de controverse en raison de pratiques non éthiques et non conformes	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques et conformité	Assurer la solvabilité financière ; gérer les risques financiers et extra-financiers ; être constamment en conformité réglementaire.	Risque de sanction	✓	✓	✓	✓
Gestion responsable des données	Être transparent sur la gestion des données et l'usage qui en est fait (données utilisées pour améliorer le service mais pas pour discriminer).	Risque de non-conformité (RGPD)	✓	✓	✓	✓
Cyber-risques	Se protéger des attaques des systèmes d'information de Swiss Life visant à endommager leur fonctionnement, manipuler, bloquer ou voler des données.	Risque d'atteinte à la continuité de l'activité	✓	✓	✓	
<i>Conduite des activités : empreinte environnementale</i>						
Impact environnemental	Mesurer, réduire et maîtriser l'impact environnemental des activités de Swiss Life.	Risque d'atteinte à l'environnement	✗	✓	✓	
<i>Acteur citoyen</i>						
Impact sociétal	Avoir un impact positif sur la société <i>via</i> des actions de mécénat portées par la Fondation Swiss Life. La fondation a pour missions principales d'agir pour une santé durable, de soutenir la création et d'encourager la solidarité.	Risque de réputation Risques de détérioration de la marque employeur	✓	✓	✓	✓

02

Présentation
de la stratégie RSE

A close-up photograph of a woman with her hair pulled back, smiling warmly. She is holding a camera up to her eye, ready to take a picture. The lighting is soft and natural, suggesting an indoor setting with a window in the background. The image is partially obscured by a semi-transparent text box on the right side.

La RSE au cœur de la stratégie de Swiss Life

Le plan Swiss Life 2024 fait de la responsabilité sociétale un objectif stratégique, intégré à l'ensemble des activités et des décisions de Swiss Life, et au cœur de son modèle d'entreprise responsable. L'ambition de Swiss Life est de permettre aux générations actuelles et futures de vivre selon leurs propres choix.

La stratégie RSE de Swiss Life

La raison d'être, moteur de la transformation responsable

Swiss Life a développé sa raison d'être autour du rôle sociétal majeur du métier d'assureur, qui est d'aider les personnes et entreprises à rendre l'imprévisible prévisible, avec la volonté de répondre à un besoin universel et fondamental : avoir la liberté de décider de sa vie.

Swiss Life accompagne ainsi les parcours de vie de ses clients par son savoir-faire et le conseil délivré, pour leur permettre de vivre selon leurs propres choix et concrétiser leurs aspirations.

La stratégie RSE est un levier de croissance responsable au service de la raison d'être de Swiss Life.

Fin 2022, Swiss Life s'est dotée d'une vision à dix ans articulant raison d'être, programme stratégique et plans d'action. Cette vision, à vocation interne, est le fruit d'une démarche collective, et permet à Swiss Life de définir un cap, de guider ses ambitions, et de donner plus de sens à ses actions d'aujourd'hui et de demain.

“ *Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix.* ”

Une stratégie RSE au cœur du modèle d'entreprise

Convaincue que sa raison d'être et son engagement en faveur du développement durable se renforcent mutuellement, la stratégie RSE de Swiss Life est pleinement intégrée à la stratégie business de l'entreprise, et conjugue ainsi les attentes des parties prenantes et les enjeux économiques, environnementaux, sociétaux, financiers et humains de l'entreprise.

À travers sa stratégie RSE, Swiss Life entend contribuer positivement au parcours de vie de chaque individu, et avoir un impact positif sur la société et l'environnement, pour permettre à chacun de vivre selon ses propres choix.

Pour chaque individu

Swiss Life aide les particuliers et les entreprises à préparer leur avenir financier et à se couvrir des risques de la vie. Grâce à ses conseils, ses services et produits, Swiss Life permet à chaque individu de prendre des décisions éclairées afin de vivre en toute liberté de choix.

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life s'engage à développer la diversité et l'inclusion, ainsi que la qualité de vie, la santé et la sécurité au travail, propices au bien-être et à l'épanouissement des collaborateurs. Elle favorise la formation, la mobilité et les parcours professionnels, afin de permettre à chaque collaborateur d'être acteur de sa vie professionnelle.

Pour la société

Swiss Life relève les défis auxquels la société est confrontée, notamment en termes de financement de la santé et de la retraite. Elle couvre les risques en proposant des solutions innovantes, contribue à l'économie réelle, et assure la stabilité économique et la sécurité financière. Elle propose des emplois attractifs à fort potentiel de développement, et soutient des projets à impacts sociétaux.

Pour l'environnement

Swiss Life minimise son impact sur le climat, grâce à une gestion responsable de ses ressources et consommations et une maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement. Swiss Life est également déterminée à améliorer en continu son approche d'investissement responsable, et gère ses actifs financiers de manière à prendre en compte le changement climatique.

La stratégie RSE de Swiss Life

Les piliers de la stratégie RSE

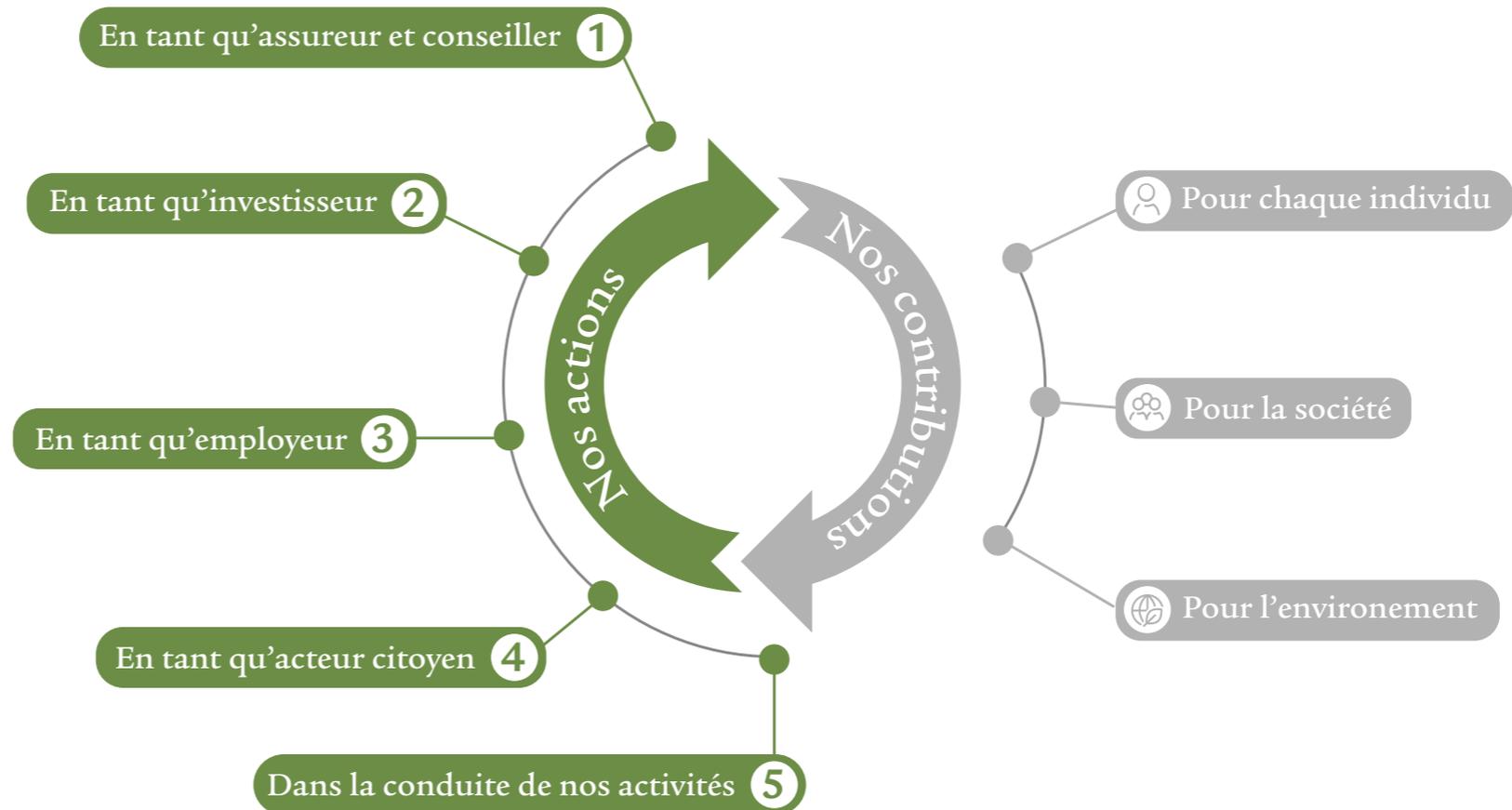
Dans le cadre de sa stratégie, Swiss Life donne la priorité aux domaines dans lesquels l'entreprise peut exercer une influence directe.

Concrètement, Swiss Life agit de manière responsable :

- en tant qu'assureur et conseiller ;
- en tant qu'investisseur ;
- en tant qu'employeur ;
- en tant qu'acteur citoyen ;
- dans la conduite de ses activités.

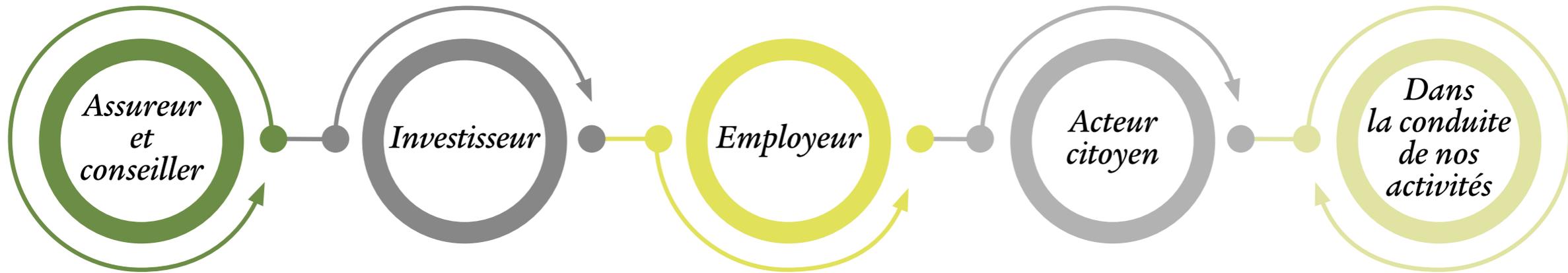
Ces piliers constituent le cœur de la stratégie RSE de l'entreprise et reposent sur des principes de conduite responsable, à la base de toutes ses activités. Dans ce cadre, Swiss Life intègre les notions de responsabilité sociale au sein de tous les processus décisionnels de l'entreprise, et s'appuie ainsi sur une gouvernance solide, une gestion des risques rigoureuse, un comportement éthique, et mène toutes ses activités en maîtrisant son empreinte environnementale.

*La responsabilité sociale fait partie intégrante de nos activités et décisions.
Elle est au cœur de notre modèle d'entreprise responsable, dont l'ambition est de permettre aux générations actuelles et futures de vivre selon leurs propres choix.*



La stratégie RSE de Swiss Life

Ces piliers répondent aux vingt-et-un enjeux identifiés dans la matrice de matérialité, complétée par l'approche risques. La déclaration de performance extra-financière s'organise ainsi autour de ces piliers, et un tableau de synthèse est présenté en conclusion de ce document (risques, enjeux, politiques, actions, indicateurs de moyens, indicateurs de performance, contributions et objectifs).



C'est être attentif aux évolutions sociétales et proposer, à nos clients et partenaires, une expérience simple et fluide grâce à des conseils experts et une offre personnalisée, pour leur permettre de faire les bons choix.

Relation responsable, transparente et digitale avec les clients et partenaires

Pertinence de l'offre, selon le contexte actuel

C'est intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et climat, ainsi que les facteurs de risque et les paramètres financiers à un processus d'investissement structuré et contrôlé.

Stratégie d'investissement responsable

C'est permettre à nos collaborateurs d'être audacieux, épanouis et acteurs de leur avenir grâce à un accompagnement personnalisé et transparent.

Qualité de vie au travail, santé / sécurité et diversité

Formation, motivation, évolution professionnelle

Management transparent, en dialogue

C'est permettre à chacun de pouvoir continuer à faire ses choix et poursuivre ses rêves en soutenant des projets citoyens qui offrent cette liberté.

Agir pour une santé durable

Soutenir la création

Encourager la solidarité

C'est s'appuyer sur une gouvernance solide, une gestion des risques rigoureuse, et mener ses activités en maîtrisant son empreinte environnementale, gage de solidité et de pérennité.

Conformité et gestion des risques

Éthique et déontologie

Impact environnemental de nos activités

La stratégie RSE de Swiss Life

La gouvernance RSE

Pour concrétiser sa démarche RSE, Swiss Life s'est dotée d'un comité de pilotage mensuel RSE placé sous la responsabilité d'un sponsor, directeur des risques et invité permanent du comité exécutif, chargé d'impulser cette stratégie au plus haut niveau. Pour la mise en œuvre de projets clés au sein de l'entreprise et en soutien de la stratégie et des objectifs associés, Swiss Life a également mis en place des groupes de travail transverses sur des chantiers prioritaires dédiés, comme la finance durable, la transformation de l'offre responsable, ou encore la diversité et l'inclusion.

Pour compléter ce dispositif, une vingtaine d'ambassadeurs RSE, issus des différentes directions de Swiss Life, ont été désignés. Leur mission, au plus près des collaborateurs, est de co-construire la feuille de route et de promouvoir la responsabilité sociétale d'entreprise dans chacun des métiers dont ils ont la charge.

Rendre chaque collaborateur acteur de la RSE

Convaincue que la RSE est une démarche transverse, à la fois collective et individuelle, Swiss Life propose une formation sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) à tous ses collaborateurs. Un format interactif, accessible et ludique pour permettre aux apprenants d'acquérir des connaissances générales sur la RSE et la stratégie, et devenir ainsi des acteurs de la RSE.

Portant sur un sujet stratégique pour l'entreprise, et régulièrement mise à jour, cette formation permet aux collaborateurs d'acquérir des bases solides sur la RSE de façon générale, et plus spécifiquement sur les enjeux de Swiss Life.

Conseil d'administration – Comité d'audit et des risques – Comex

Validation de la stratégie

Comité de pilotage RSE – sous la responsabilité du sponsor Comex

Coordination

Direction de la communication et de la RSE

Ambassadeurs stratégiques

Métiers vie

Division clients

*Swiss Life
Banque Privée*

Direction des achats

*Métiers santé
et prévoyance*

*Marketing
stratégique
et expérience client*

*Swiss Life
Asset Managers*

*Direction
de l'environnement
de travail et durable*

Métiers dommages

Direction des risques

Fondation

Ressources humaines

Réseaux de distribution

Direction juridique

*Division des systèmes
d'information*

*Métiers sécurité
de la donnée*

La stratégie RSE de Swiss Life

Sustainability : la stratégie RSE du groupe Swiss Life

Swiss Life France s'inscrit pleinement dans la stratégie *Sustainability* du groupe Swiss Life, et participe à sa gouvernance, notamment dans le cadre du *Group Sustainability Board*.

Au niveau du groupe, les décisions en matière de stratégie RSE sont validées par le *Corporate Executive Board* (plus haute instance de décision opérationnelle du groupe), présidé par le Group CEO et dont le CEO de Swiss Life France est membre.

La mise en œuvre opérationnelle de la stratégie du groupe est pilotée au sein d'une structure organisationnelle dédiée intitulée *Corporate Sustainability*, qui pilote les échanges sur les thèmes prioritaires, définit et coordonne les mesures adoptées dans les business divisions.

Le responsable RSE de Swiss Life France assure le pilotage et la coordination de ces travaux au niveau local, et accompagne les ambassadeurs RSE qui y participent activement dans le cadre de leurs domaines d'expertise respectifs (risques, conformité, écologie opérationnelle, conseil aux clients, produits responsables, processus de souscription, ressources humaines, achats responsables, etc.).

Les engagements et initiatives du groupe Swiss Life

Le groupe Swiss Life est membre et cosignataire de différentes initiatives, telles que les principes pour l'investissement responsable (PRI), les principes pour une assurance responsable (PSI) et le pacte mondial des Nations unies (UNGC).

En outre, le groupe établit des rapports conformément aux normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), de la *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD), et a publié, cette année encore, un rapport sur le climat conforme avec les recommandations de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).



Des objectifs groupe à horizon 2024

Dans le cadre de son programme d'entreprise Swiss Life Sustainability 2024, le groupe Swiss Life a formulé des objectifs clairs, afin de rendre compte de manière transparente des progrès et de la contribution de Swiss Life à la vie des individus, à la société et à l'environnement.

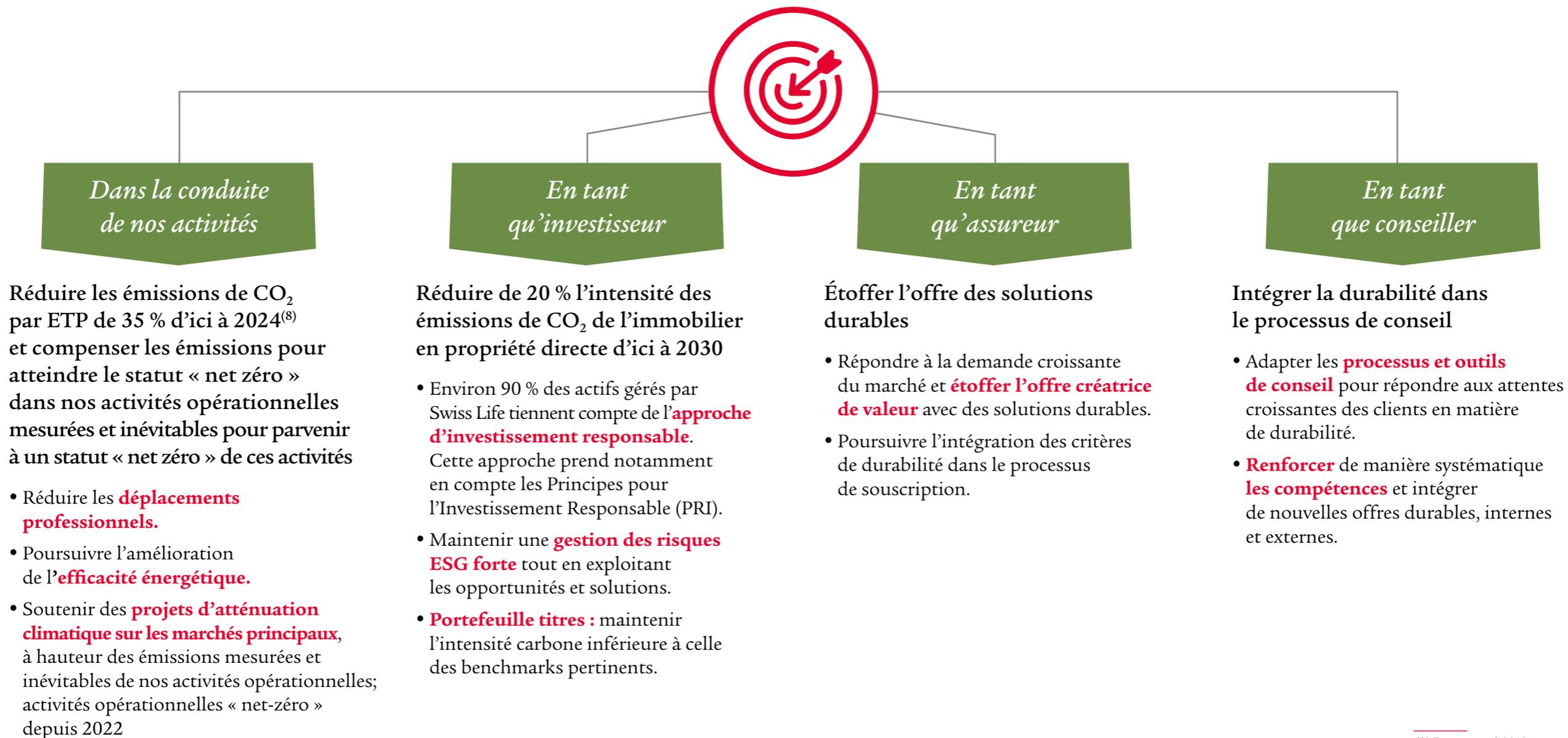
Swiss Life France, à l'instar des autres entités du groupe, contribuera activement à l'atteinte des objectifs du groupe par la mise en œuvre de sa stratégie RSE et la déclinaison du programme Swiss Life 2024 au niveau local, axée autour de trois priorités stratégiques (*voir la section modèle d'affaires ci-après*).



Les politiques et actions déjà mises en œuvre pour contribuer à l'atteinte de ces objectifs sont présentées dans les différents chapitres de ce rapport.

La stratégie RSE de Swiss Life

Les objectifs du groupe Swiss Life, applicables à toutes les entités de Swiss Life dans le monde



(8) Par rapport à 2019.

La stratégie RSE de Swiss Life

Une politique RSE groupe reconnue

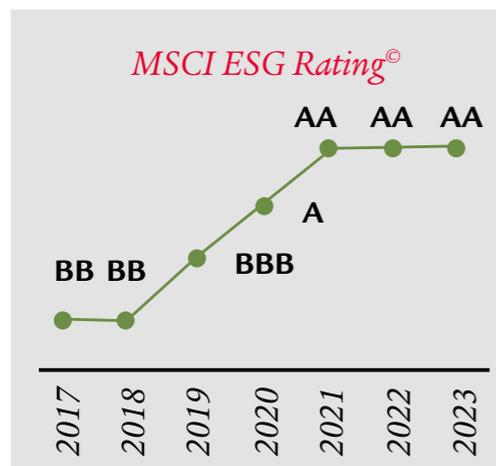
Grâce à la mise en œuvre de sa stratégie RSE, le groupe Swiss Life a vu ses scores de notation de durabilité progresser sensiblement ces dernières années.

Ainsi, en 2023, le groupe Swiss Life a obtenu la note AA de la part de l'agence de notation extra-financière MSCI ESG Rating[®], la note de 48 de la part de S&P Global, Corporate – Sustainability Assessment, ou encore la note B au score CDP Climate change. Il est également classé « Medium risk or Lower » par Sustainalytics ESG Rating, dont le score est axé sur le risque.

Le groupe Swiss Life travaille en continu à l'amélioration de sa stratégie RSE et de sa mise en œuvre, et échange régulièrement avec les agences de notation extra-financière, afin de répondre à leurs exigences en matière de transparence et de reporting.

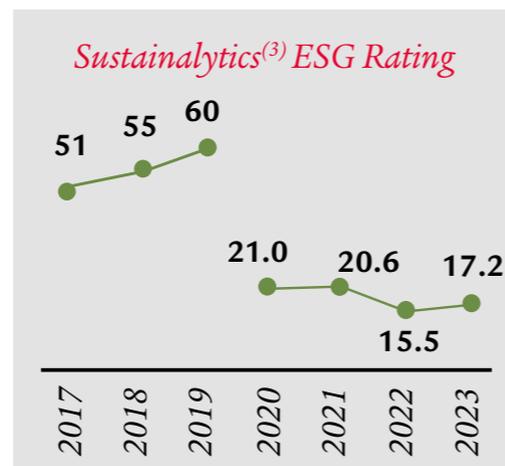
Par ailleurs, afin de se préparer au mieux à l'arrivée de la réglementation *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), et d'engager un plan de transformation, le groupe a mis en œuvre une gouvernance dédiée *via* la mise en place d'un *Steering Committee CSRD*, ayant pour objectif d'anticiper au mieux la stratégie et les futures étapes à déployer pour la bonne réalisation de ce nouvel exercice de transparence.

MSCI



Avec AA, Swiss Life fait partie des mieux notées du rating MSCI.

SUSTAINALYTICS



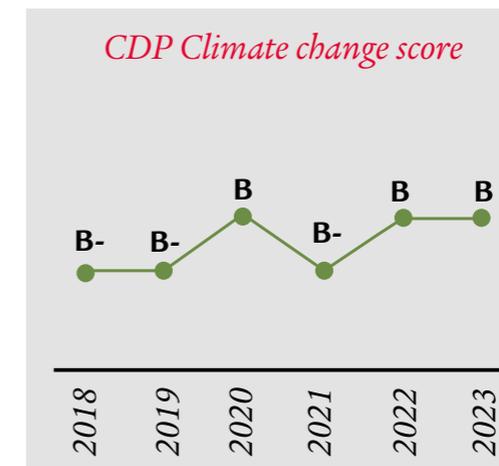
Le rating Sustainalytics est axé sur le risque. Swiss Life y est classée comme « low risk ». Depuis 2020, une notation peu élevée correspond à un risque faible.

S&P Global



Avec 48 points, Swiss Life se classe parmi les 20 % des meilleurs de la catégorie « assurances » du rating de S&P Global.

CDP



Le score de Swiss Life (B) dans le rating CDP est supérieur à la moyenne de la catégorie « Financial Services » (B-).

03

Objectifs
de développement
durable de l'ONU



La contribution de Swiss Life aux objectifs de développement durable de l'ONU

La contribution de Swiss Life aux objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies s'inscrit dans la stratégie RSE de l'entreprise. Ainsi, dans une volonté d'amélioration continue, de comparabilité et de transparence accrue, Swiss Life affiche sa contribution aux ODD dans une section dédiée de sa déclaration de performance extra-financière.

Objectifs de développement durable de l'ONU

L'Agenda 2030 des Nations unies comprend dix-sept objectifs de développement durable (ODD), qui appellent tous les acteurs de la communauté mondiale à agir pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.

La contribution de Swiss Life aux ODD

Swiss Life France identifie en continu ses thèmes d'engagement pour la prise en compte des dix-sept ODD de l'Organisation des Nations unies.

Cette initiative consiste à déterminer les grandes causes de contribution de Swiss Life au développement durable, en s'appuyant sur les ODD, complétés par une expertise interne d'analyse des risques et enjeux RSE.

Cette démarche, validée par le comité de pilotage RSE, a permis d'identifier la contribution de l'entreprise à cinq ODD, sur lesquels les initiatives de Swiss Life ont un impact positif :

Les initiatives de Swiss Life en lien avec les objectifs du développement durable

Les initiatives présentées ci-après sont développées plus en détail dans les différents chapitres de la DPEF.



Pour plus d'informations, cliquez sur les ODD ci-dessus.

Objectifs de développement durable de l'ONU

ODD 3 – Santé et bien-être

En tant qu'assureur responsable, Swiss Life permet à ses clients de vivre plus longtemps et en bonne santé, grâce à son offre de produits et services complète et enrichie régulièrement. Au-delà de la pertinence de l'offre en matière de santé, Swiss Life met l'accent, depuis de nombreuses années, sur la prévention et le bien-être.

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life multiplie les initiatives pour la santé et le bien-être de ses collaborateurs : services de conseils médicaux, campagnes

d'information, programmes d'accompagnement sur les comportements liés à la santé, etc. En période de crise sanitaire, ces initiatives ont été renforcées par la mise en œuvre de nombreuses mesures visant à préserver la santé et le bien-être des collaborateurs.

En tant qu'acteur citoyen, Swiss Life, *via* sa Fondation, met un point d'honneur à accompagner les associations dont le combat est lié à la santé. Swiss Life est notamment partenaire de longue date de la fondation Alzheimer et de l'Institut Curie.



Enjeux et risques RSE

En tant qu'assureur et conseiller

- Pertinence de l'offre
- Vieillesse de la population
- Prévention en matière de santé
- Produits responsables

En tant qu'employeur

- Qualité de vie au travail
- Santé et sécurité

En tant qu'acteur citoyen

- Impact de Swiss Life sur la société

Actions (non exhaustives)

- Nouveaux produits élargissant les couvertures santé
- Prévention santé, prévention routière

- Initiatives pour la santé et le bien-être des salariés, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Service de conseils médicaux, ressources en ligne ou programmes d'assistance sur les comportements liés à la santé
- Programmes établis afin de prévenir les blessures de nature ergonomiques ou posturales sur le lieu de travail
- Mesures pour préserver la santé et le bien-être des salariés en période de crise sanitaire, instaurées dans la durée

- Fondation Swiss Life (partenaire de la Fondation Alzheimer, de l'Institut Curie, d'Octobre Rose)

*Permettre à tous
de vivre en bonne santé
et promouvoir le bien-être*

Objectifs de développement durable de l'ONU

ODD 8 – Travail décent et croissance économique

En tant qu'assureur et investisseur, Swiss Life soutient la croissance économique de manière durable. Elle est notamment un acteur clé de la modernisation de l'épargne dans le cadre de la loi Pacte, et participe au financement de l'économie *via* ses activités d'investisseur.

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life s'applique à proposer un travail décent pour tous, avec des actions en faveur de l'employabilité et de la diversité. L'entreprise

propose des lieux de travail organisés de manière à promouvoir la cohésion sociale et la sécurité physique, ainsi qu'à stimuler l'innovation. Swiss Life a les mêmes attentes pour ses partenaires, et demande ainsi à ses fournisseurs de respecter les principes du Pacte mondial des Nations unies et de l'Organisation internationale du travail, dans le cadre d'une démarche d'achats responsables.



*Promouvoir
une croissance
économique soutenue,
partagée et durable,
le plein emploi productif
et un travail décent
pour tous*

Enjeux et risques RSE

En tant qu'assureur et conseiller

- Pertinence de l'offre
- Stratégie ESG

En tant qu'employeur

- Management transparent
- Diversité
- Formation et gestion des emplois
- Santé et sécurité

Dans la conduite de nos activités

- Éthique des affaires

Actions (non exhaustives)

- Soutien à l'économie : acteur clé de l'épargne de long terme, financement de l'économie *via* les activités d'investisseur
- Modernisation technologique et innovation : digitalisation, intelligence artificielle...
- Participation à la croissance verte : politique d'investissement responsable (part verte des actifs immobiliers, infrastructures, intensité carbone du portefeuille, unités de compte labellisées)
- Accès à un travail décent avec des actions en faveur de la diversité (égalité hommes / femmes, personnes en situation de handicap, politique jeune, égalité des chances...)
- Actions en faveur de l'employabilité
- Développement des achats responsables

Objectifs de développement durable de l'ONU

ODD 10 – Inégalités réduites

Appartenant à un groupe international, Swiss Life vise une culture de travail collaborative, au-delà des frontières linguistiques, culturelles et nationales. Elle met en place des politiques en faveur de la diversité, de l'égalité professionnelle et du développement professionnel et personnel. À travers la gestion des emplois, Swiss Life participe à l'autonomie des personnes et à leur insertion économique *via* des actions en faveur de la diversité et de l'inclusion.

En tant qu'assureur et investisseur, Swiss Life participe aux initiatives de place visant à dialoguer avec les institutions et à travailler au respect de normes et de règles nationales et internationales.

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Enjeux et risques RSE

En tant qu'assureur et conseiller

- Produits responsables

En tant qu'employeur

- Diversité
- Gestion des emplois

Dans la conduite de nos activités

- Conformité et gestion des risques

Actions (non exhaustives)

- Formation du réseau commercial aux sujets de durabilité (finance durable, RSE)
- Pédagogie renforcée pour plus de lisibilité et d'accessibilité pour les clients
- Participe à l'autonomie des personnes et à leur insertion économique *via* les actions en faveur de la diversité (égalité hommes / femmes, personnes en situation de handicap, politique jeune...) et la mise en place d'une politique diversité et inclusion
- Enrichissement de l'offre de formation pour une évolution professionnelle accessible à tous
- Respect des règles des institutions et marchés financiers, conformité réglementaire

Objectifs de développement durable de l'ONU

ODD 12 – Consommation et production responsable

Consciente de ses potentiels impacts sur l'environnement, Swiss Life met en œuvre, depuis de nombreuses années, des actions visant à maîtriser ces derniers dans le cadre de la conduite de ses activités. Afin d'assurer la pleine maîtrise des impacts environnementaux et de structurer sa démarche, Swiss Life a notamment mis en place un système de management environnemental, basé sur les lignes directrices

de la norme ISO 14001. Dans ce cadre, Swiss Life prend en compte les dimensions environnementales (efficacité énergétique, gestion des déchets, etc.) de ses bâtiments, pour parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.



Établir des modes de consommation et de production durables

Enjeux risques RSE

Dans la conduite de nos activités

- Impact environnemental de nos activités

Actions (non exhaustives)

- Réalisation d'un bilan carbone afin de mieux comprendre les impacts environnementaux de nos activités et d'identifier les leviers de réduction de notre empreinte environnementale
- Mise en place d'une démarche environnementale (système de management de l'environnement) sur nos périmètres d'activité
- Projet de transformation NEO (nouveaux environnements et organisation du travail : projet d'entreprise visant à créer un environnement de travail harmonieux, adapté aux nouveaux modes de travail hybrides) compatible avec nos objectifs en matière d'écologie opérationnelle
- Sensibilisation des collaborateurs aux comportements respectueux de l'environnement (semaine du développement durable, semaine de la mobilité durable)
- Formation à l'éco-conduite de nos commerciaux
- Mise en place d'une charte achats responsables

Objectifs de développement durable de l'ONU

ODD 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Consciente de l'urgence des changements climatiques et de leurs répercussions sur la santé, l'environnement et l'économie, Swiss Life mène une stratégie d'investissements responsables fondée sur la gestion des risques « ESG ».

En tant qu'assureur responsable, Swiss Life participe, avec des communications régulières, à la sensibilisation de ses clients aux enjeux climatiques, et à leur capacité à agir individuellement à travers leurs placements financiers.



Enjeux et risques RSE

En tant qu'investisseur

- Stratégie d'investissement ESG
- Transparence climatique

Actions (non exhaustives)

- Participe à la décarbonation de l'économie par les investissements : politique d'investissement responsable (exclusion, stratégie ESG, gestion du risque climatique...)
- Participe à la connaissance des clients et leur capacité à agir individuellement : UC labellisées (ISR, GreenFin, Finansol...)
- Sensibilisation des collaborateurs au sujet *via* une formation dédiée à la finance durable

*Prendre d'urgence
des mesures pour lutter
contre les changements
climatiques
et leurs répercussions*

04

Modèle d'affaires



Une position unique sur le marché français

La pertinence du modèle d'affaires de Swiss Life se traduit par des choix stratégiques clairs, centrés sur une croissance durable et une capacité à s'adapter en tirant parti des évolutions majeures du marché de l'assurance. L'ambition de Swiss Life est d'augmenter la puissance de son modèle d'affaires, de renforcer de manière durable la croissance, et de conforter l'attractivité de Swiss Life France auprès de ses clients et apporteurs. Swiss Life veille à ce que chaque partie prenante de l'entreprise soit gagnante, avec une attention particulière portée aux engagements sociétaux et environnementaux.

Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires de l'assurance se caractérise par un cycle de production inversé

Dans un premier temps, l'entreprise d'assurances perçoit les primes payées par les assurés pour procéder, par la suite, au règlement de prestations et assurer une protection : assurance vie, santé et prévoyance.

L'autre caractéristique clé de ce modèle est la mutualisation des risques : ceux auxquels sont exposés les assurés ne surviennent pas au même moment. Le cadre réglementaire strict est également à considérer avec vigilance. En effet, le rôle social joué par l'assurance dans ses multiples aspects — protection de l'épargne, préparation de la retraite, couverture de frais médicaux et d'hospitalisation, couverture des risques sur les biens — est fortement régulé. Cette régulation impose que l'entreprise détienne suffisamment de capital et soit en mesure de déployer un dispositif de gestion, afin de faire face à des risques de pointe de différentes natures.

De ce cycle de production inversé découle le rôle d'investisseur institutionnel. Celui-ci perçoit les primes qu'il investit sur les marchés financiers. En assurance vie, le rendement obtenu est partagé avec les assurés. Le modèle d'affaires de Swiss Life est donc, *in fine*, source de création de valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Le positionnement unique de Swiss Life

Le modèle d'affaires de Swiss Life France s'articule autour de deux clientèles cibles spécifiques et vecteurs de croissance :

- les **clients aisés et patrimoniaux**, auprès desquels Swiss Life propose une offre de gestion patrimoniale alliant assurance vie et services de banque privée, grâce à son modèle d'assureur gestion privée ;
- les **travailleurs non salariés et les entreprises**, auxquels Swiss Life propose son expertise en retraite et des solutions de protection personnelle (santé et prévoyance).

Ces différentes offres sont organisées autour de plusieurs entités juridiques, dans une déclinaison cohérente des modèles d'affaires de l'assurance.

À ces deux cibles de clientèles, Swiss Life offre du conseil, des produits et des services, de façon personnalisée.

Enfin, le modèle de multidistribution de Swiss Life lui permet d'accélérer sa croissance.

Ce modèle original s'appuie sur une gouvernance, une gestion des risques et une conformité stricte. Il intègre les grands principes de la responsabilité sociétale d'entreprise permettant à Swiss Life de se développer durablement et d'être une entreprise citoyenne et engagée.

Swiss Life 2024 : un nouveau programme stratégique à trois ans

La stratégie et le modèle d'affaires de Swiss Life France s'inscrivent pleinement dans le programme stratégique Swiss Life 2024, qui repose sur quatre objectifs :

- *approfondir la relation client ;*
- *renforcer la compétence de conseil ;*
- *développer la scalabilité⁽⁹⁾ opérationnelle ;*
- *ancrer la responsabilité sociétale dans les activités.*

Ce programme nourrit le modèle de création de valeur durable de Swiss Life France, et va au-delà des objectifs financiers. La volonté de Swiss Life est bien qu'à travers ce plan stratégique, chaque partie prenante de l'entreprise — actionnaires, clients, partenaires et collaborateurs — soit gagnante, avec une attention particulière portée à ses engagements en matière de RSE

(9) Le terme « scalabilité » vient de l'anglais « scale » qui signifie « échelle ». Il correspond à la capacité d'une entreprise à produire plus et à réaliser des économies d'échelle, tout en restant performante et rentable.

Modèle d'affaires

Un programme articulé autour de trois priorités stratégiques pour la France

La contribution de Swiss Life France à ce plan se décline en trois priorités stratégiques :

- 1 *Continuer à croître sur ses clientèles cibles*
- 2 *Renforcer son modèle de multidistribution*
- 3 *Améliorer la flexibilité et la scalabilité⁽¹⁰⁾ de son modèle opérationnel, ainsi que son efficacité, avec une attention particulière à la satisfaction des clients et apporteurs.*

(10) Le terme « scalabilité » vient de l'anglais « scale » qui signifie « échelle ». Il correspond à la capacité d'une entreprise à produire plus et à réaliser des économies d'échelle, tout en restant performante et rentable.

1 *Continuer à croître sur ses clientèles cibles*

La segmentation claire sur des cibles présentant un potentiel de développement est l'un des facteurs clés de succès de Swiss Life France, et viendra soutenir sa croissance au cours des trois prochaines années, notamment au travers des initiatives suivantes :

- auprès des entreprises et TNS, Swiss Life poursuivra l'enrichissement de ses offres reconnues pour leur qualité ;
- auprès de la clientèle aisée et patrimoniale, Swiss Life proposera de nouvelles solutions de banque privée et développera son offre en unités de compte responsables, à la fois en épargne et en retraite. Swiss Life est, en effet, convaincue qu'elle a un rôle à jouer dans l'accompagnement de cette clientèle, dont le potentiel d'impact est important en matière d'investissement responsable.

2 *Renforcer son modèle de distribution*

La stratégie de multidistribution de Swiss Life met l'accent sur les réseaux orientés vers le conseil à valeur ajoutée, cela en totale cohérence avec ses cibles stratégiques et au service de sa raison d'être : « Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix. »

3 *Améliorer la flexibilité et la scalabilité de son modèle opérationnel, ainsi que son efficacité*

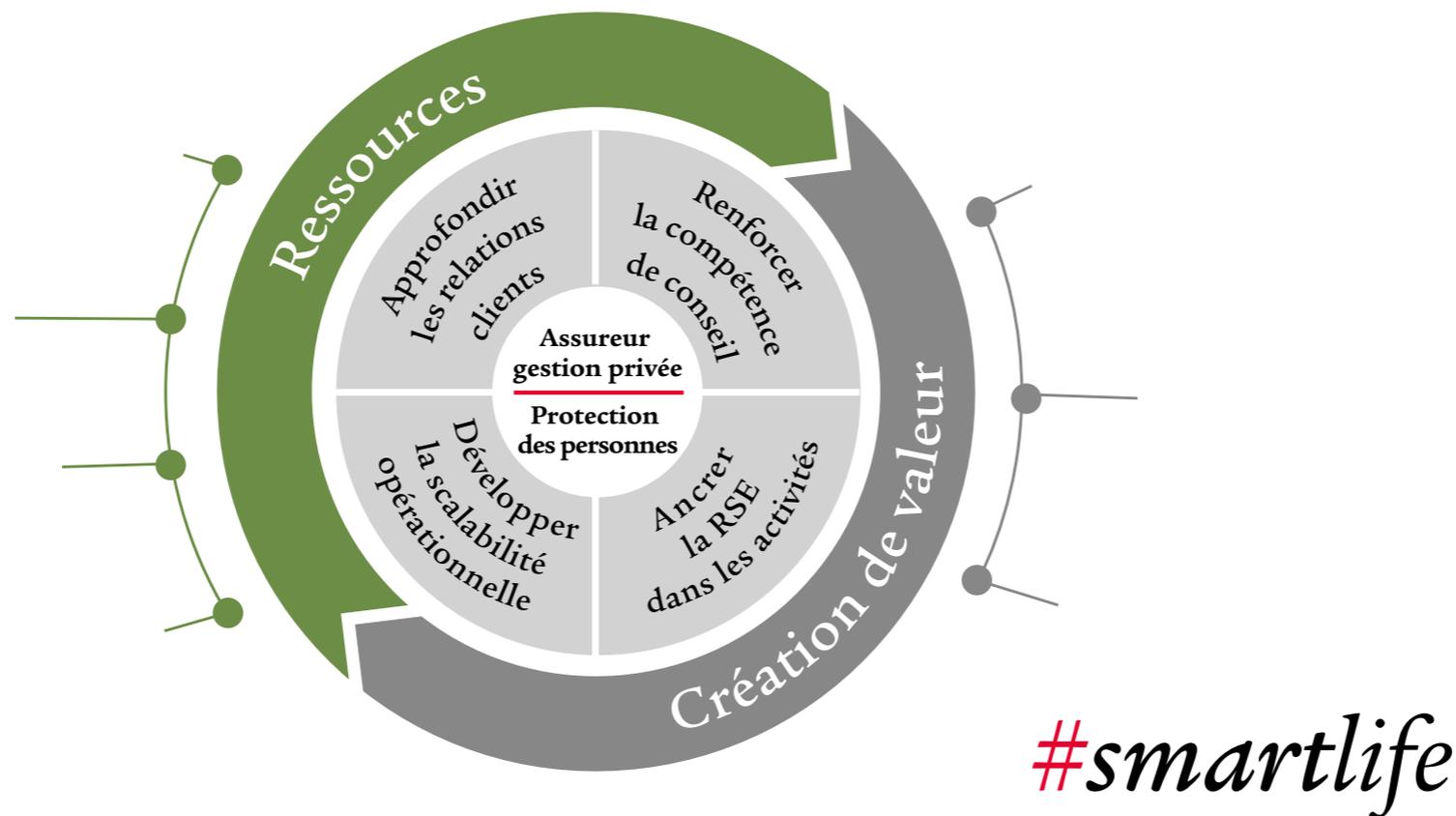
Afin de permettre la poursuite de la croissance de l'activité commerciale tout en garantissant une qualité de gestion adéquate, Swiss Life a pour objectif d'optimiser son modèle opérationnel, notamment par :

- une sélection plus fine de ses distributeurs, avec un focus sur des critères qualitatifs, au service de l'efficacité globale de toute la chaîne de valeur ;
- le développement de l'automatisation des processus, de façon phygitale, c'est-à-dire avec l'intervention humaine dans le parcours du client pour lui procurer du conseil tout au long de la durée de vie de son contrat.

Modèle d'affaires

La RSE fait partie intégrante de nos activités et de nos décisions.

Elle est au cœur de notre modèle d'entreprise responsable, dont l'ambition est de permettre aux générations actuelles et futures de vivre selon leurs propres choix.



Swiss Life 2024

=

4 objectifs stratégiques auxquels Swiss Life France contribue au travers de 3 priorités :

Continuer à croître sur ses clientèles cibles

Renforcer son modèle de multidistribution

Améliorer la flexibilité et la scalabilité de son modèle opérationnel, ainsi que son efficience

05

En tant qu'assureur
et conseiller

En tant qu'assureur et conseiller

Être à l'écoute pour proposer les produits et services les mieux adaptés

Des tendances structurelles transforment les économies, les entreprises et les modes de vie. Ces évolutions affectent non seulement le monde de l'entreprise, mais également les systèmes de retraite et de santé, faisant de la protection sociale et financière des préoccupations fortes des Français. Swiss Life est attentive à ces changements : révolution digitale, accès aux soins, allongement de la durée de vie, transition écologique... Autant de défis sociétaux majeurs et d'occasions d'innover pour proposer les offres les plus pertinentes. Swiss Life développe ainsi une relation responsable et transparente avec ses clients, afin de leur proposer une offre et des services personnalisés, adaptés aux nouveaux usages, et leur permettre ainsi de faire les bons choix. En tant qu'assureur responsable, Swiss Life propose à ses clients et partenaires une expérience simple et fluide, grâce à des conseils experts et une offre personnalisée.



Enjeux RSE associés

- Relation responsable avec les clients
- Transparence envers les clients
- Digitalisation
- Pertinence de l'offre
- Vieillesse de la population
- Prévention en matière de santé
- Produits responsables

Un travail continu sur la qualité du service client

Entre stratégie phygitale et fluidification des processus : répondre aux attentes des clients

En adoptant une stratégie phygitale, reposant sur une stratégie client à la fois physique *via* nos conseillers et le digital, Swiss Life continue à investir dans le selfcare, tout en valorisant la relation humaine. Cela permet de proposer aux clients des conseils à valeur ajoutée, associés à une offre de services adaptés. Cette approche multicanale est intimement liée au portefeuille d'affaires de Swiss Life, qui propose des offres haut de gamme dédiées à une clientèle patrimoniale de particuliers, ainsi qu'à une clientèle de professions libérales et de chefs d'entreprise. Swiss Life se doit donc, en cohérence avec sa raison d'être — Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix —, de proposer à ses clients le parcours qui leur semble le plus adapté.

Dans une logique d'amélioration continue, Swiss Life perfectionne ses processus métiers, outils digitaux et ceux utilisés par ses partenaires commerciaux, au service d'une meilleure qualité de service, de conseil, et d'une plus grande efficacité de gestion. De la prospection jusqu'à la souscription, la démarche phygitale répond aux attentes des clients à l'ère du numérique, où la digitalisation des parcours est croissante.

Afin de fluidifier le parcours client, d'aller vers plus de simplicité, d'autonomie et de transparence, tout en améliorant les délais de traitement, Swiss Life s'est dotée

d'objectifs communs d'entreprise visant à améliorer la qualité de service, et ainsi rendre la marque plus attractive.

Différents projets ont été mis en œuvre pour permettre l'atteinte de ces objectifs : par exemple, le projet « front to back » qui veille à assurer une plus grande simplicité et fluidité des processus et outils, en réduisant notamment le nombre d'itérations lors du traitement d'une demande.

Cette approche vise à faciliter le travail des services clients et des équipes commerciales, en simplifiant le traitement des demandes de bout en bout, tout en réduisant l'impact environnemental des services par la réduction des consommations de papier. À terme, l'objectif est d'aller vers plus d'efficacité, en automatisant le plus d'étapes possibles, tout en étant attentif à la satisfaction client.

L'innovation au service des clients

Que ce soit pour répondre aux évolutions des attentes des clients ou anticiper le déploiement de nouvelles technologies, la nécessité d'innover et de rester en mouvement est permanente, et représente un enjeu majeur pour Swiss Life. L'innovation fait ainsi l'objet d'un suivi en points bimestriels au niveau du Comex de l'entreprise.

Au-delà d'un état d'esprit, l'enjeu est de faire grandir une culture d'innovation en phase avec la raison d'être et les objectifs stratégiques de Swiss Life. Être une entreprise innovante donne

du sens à la fois pour les clients et pour les collaborateurs.

Plusieurs initiatives sont en cours, notamment en matière d'innovation incrémentale, afin d'utiliser les nouvelles technologies pour répondre aux besoins actuels des métiers et améliorer l'efficacité opérationnelle.

Cette année, un dispositif a été déployé, permettant, au-delà de l'analyse des documents, de détecter, d'éventuelles tentatives de fraude. Ce mécanisme permet notamment de contrôler la cohérence entre les différentes pièces fournies dans le cadre d'une demande de remboursement.

Enfin, dans une volonté continue de diffuser l'innovation en interne, Swiss Life France a réalisé un travail d'analyse et d'identification des projets qui pourraient bénéficier de l'apport de l'intelligence artificielle générative.

Des communications, formations et mesures de prévention ont été mises en œuvre pour accompagner la transformation des métiers, en alertant et accompagnant sur ces sujets nouveaux.

Des priorités ont été identifiées pour 2024, et un plan de déploiement sur des cas d'usage prioritaires a été établi.

L'entreprise est consciente que ces concepts innovants, nouveaux et encore complexes, doivent faire l'objet de programmes de communication dédiés. Les risques éthiques inhérents comme les notions de protection des données ou de propriété intellectuelle font également l'objet d'analyses internes, et ont donné lieu à la mise en place d'une gouvernance dédiée sur le sujet.

Rendre tangible la raison d'être

Matérialisation de la raison d'être

La raison d'être de Swiss Life — « Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix » — est une ligne directrice, établie pour donner du sens à toutes les actions de l'entreprise et auprès de toutes ses parties prenantes. Définie en 2018, cette raison d'être est au cœur de la stratégie de l'entreprise, et s'appuie sur ses valeurs : apporter de la sérénité, être attentif à chaque personne, prouver sa fiabilité. Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix est l'essence même de Swiss Life, incarnant la manière dont l'entreprise est utile à la société, et répondant à un besoin fondamental et universel.

Afin de rendre tangible cette raison d'être au quotidien pour les clients, l'ensemble de l'entreprise développe des actions de conseil, pédagogie, proactivité, d'écoute et de personnalisation. L'objectif recherché étant une relation responsable avec les clients, à savoir un conseil personnalisé, une certaine proactivité des apporteurs et des services clients en multipliant, par exemple, les appels sortants, ou en valorisant les garanties d'assistance incluses dans le contrat.

En parallèle, Swiss Life mène des actions de communication auprès de ses collaborateurs pour leur donner les clés de cette raison d'être. Tables rondes et conférences, ateliers lors de communautés d'experts...

Afin de s'assurer de la réelle concrétisation de ces éléments, Swiss Life mesure l'impact de la perception qu'ont les clients de la raison d'être. En 2023, un outil de pilotage dédié a été déployé. Il a permis de mesurer l'impact d'environ deux cents initiatives menées par les services clients et les équipes digitales sur l'espace client MySwissLife, les apporteurs, la communication et le marketing (les quatre parties prenantes majeures mobilisées sur ce sujet). Les résultats de cet outil de mesure ont, par exemple, mis en lumière l'amélioration de la pédagogie auprès de nos clients, qui a progressé de 6,57 points sur l'année 2023, et sur l'ensemble des quatre parties prenantes. Pour une analyse plus poussée, ces résultats sont croisés avec une étude des retours clients, de leurs verbatims et témoignages.

Ces indicateurs permettent ainsi à Swiss Life de s'améliorer continuellement, pour accompagner au mieux les clients à faire des choix éclairés.

Plus de pédagogie pour un meilleur accompagnement

Soucieuse de prendre en compte les attentes de ses clients, d'y apporter une réponse et de leur proposer l'offre la plus adaptée possible, Swiss Life œuvre au quotidien pour plus de pédagogie et une clarification des informations, et ce, au niveau de tous les produits et services d'assurance proposés.

Qu'il s'agisse de connaître les différents types d'offres et les services associés, de faciliter la compréhension des contrats et des clauses, ou encore d'utiliser les outils mis à disposition pour rendre le client plus autonome, nombreux sont les défis que Swiss Life relève constamment. Pour ce faire, des articles et fiches thématiques sont mis à la disposition des clients, et régulièrement mis à jour, comme des infographies pédagogiques sur des thèmes précis (exemple : la fiscalité) ou un guide reprenant les questions essentielles de la sortie en rentes (les différents types de rentes selon les besoins, les principes et fonctionnement, la fiscalité de la rente ou encore sa gestion dans l'espace client).

En tant qu'assureur et conseiller

Une stratégie de services différenciante

Le choix de la prévention

La prévention fait partie intégrante du métier d'assureur. En cherchant à éviter la survenance d'un risque ou d'un sinistre, *via* l'éducation et la sensibilisation des assurés, Swiss Life fait le choix d'une relation responsable avec sa clientèle. Cette démarche de prévention est directement intégrée dans le conseil de ses apporteurs. Pour ce faire, Swiss Life fournit à ses forces de vente des fiches techniques sur les thèmes de la prévention des risques auprès des professionnels. Elles constituent une aide à l'analyse de risques pour les apporteurs dans leur démarche de devoir de conseil.

En 2023, Swiss Life a, par exemple, organisé un webinar visant à sensibiliser les forces commerciales sur la thématique de la sécheresse. En leur donnant les clés de compréhension de ce sujet, ils peuvent accompagner au mieux leurs clients dans un contexte de réchauffement climatique, où les risques de sinistres se multiplient, avec un besoin de prévention accru.

Prévention dommages

Un grand nombre d'accidents de la route résultent de l'usage du téléphone au volant. C'est pourquoi Swiss Life a choisi de travailler à la réalisation d'une campagne de prévention des risques qui y sont liés, dédiée aux assurés et à leurs salariés ayant un contrat flotte automobile chez Swiss Life. Pour cela, vidéos et infographies ont été publiées en 2023 sur les risques liés aux appels, SMS et réunions réalisés en conduisant.

Par la suite, cette campagne a été utilisée pour sensibiliser les autres assurés particuliers ayant un contrat automobile, ainsi que les commerciaux de Swiss Life.

Dans la même lignée, une campagne d'e-mailing pour prévenir des risques routiers avant les longs trajets et départs en vacances d'été a également été réalisée, à destination des assurés automobiles, accompagnée d'un rappel sur les modes de fonctionnement de l'assistance en cas de sinistre. Plus largement, des communications de prévention à destination des agents ont été réalisées au regard des évolutions réglementaires sur les engins de déplacement personnel motorisés, en particulier la trottinette électrique.

Enfin, afin de mieux sensibiliser les clients aux événements climatiques, Swiss Life a noué un partenariat avec une société spécialisée dans la détection des risques, permettant d'alerter *via* des emails et notifications mobiles, les clients des régions, départements ou villes menacés par des risques climatiques, et de leur apporter une aide à la prévention intégrée et personnalisée pour la bonne gestion de ces phénomènes (inondations, tempêtes, submersions marines, fortes chutes de neige, canicules, vagues de froid...).

Prévention santé

Par la prévention, Swiss Life veut également permettre à chacun de bien se protéger et de prendre soin de sa santé. C'est pourquoi des mesures de prévention santé continuent

d'être proposées *via* notamment un programme de prévention visuel, et de coaching en entreprise avec un taux de recours en augmentation de 67 % en 2023 par rapport 2022, ainsi qu'un programme de prévention bien-être.

Un partenariat pour optimiser et développer les garanties d'assistance santé et prévoyance

Dans le cadre de sa stratégie de services, Swiss Life a choisi, en 2023, de faire évoluer son offre de services d'assistance. À ce titre, elle a décidé, d'une part, d'assurer en direct les garanties pour maîtriser l'offre, et d'autre part, de confier à Europ Assistance France la gestion des prestations d'assistance et de téléconsultation de l'ensemble de ses contrats individuels et collectifs en santé et prévoyance, soit 1,2 million de bénéficiaires concernés.

Par cette décision, Swiss Life cherche à assurer au mieux ses clients, en toute liberté de choix. L'internalisation de l'assistance permet de maîtriser davantage le risque sur l'ensemble de la chaîne de valeur — au niveau de la gouvernance, du pilotage, des mesures et du contrôle — essentiel à la bonne vie des contrats ; mais aussi de développer des services à forte valeur ajoutée (assistance, télé médecine, prévention et bien-être) afin d'accompagner les assurés aux moments opportuns, et tout au long de leur vie.

#ChoisirLaPrévention

En tant qu'assureur et conseiller

Un assureur engagé

Renforcement des obligations d'information et de transparence sur la durabilité des fonds et des produits financiers commercialisés par Swiss Life

Entré en vigueur en mars 2021, le règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation – UE 2019/2088) prévoit de nouvelles obligations d'information et de transparence sur la durabilité, et exige des acteurs financiers (assureurs, sociétés de gestion d'actifs, sociétés d'investissement, conseillers financiers) qu'ils classent leurs produits financiers (produits d'assurance et leurs supports d'investissement) en fonction de leur caractère durable.

Swiss Life a mis à jour ses informations sur son site Internet, et s'est pleinement inscrite dans ce dispositif qui vise à offrir une meilleure transparence pour les clients concernant les informations en matière de durabilité. Il instaure la mise à disposition d'informations homogènes sur la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), à la fois au niveau des entités Swiss Life et des produits financiers, disponible sur le site Internet de Swiss Life France.

Les produits d'assurance vie (épargne et retraite) commercialisés par Swiss Life, ainsi que les fonds euros assurés par SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Assurance Retraite sont classés « article 8 », c'est-à-dire qu'ils font la promotion de caractéristiques environnementales et / ou sociales, à l'exception du produit Placement Direct Euro Plus.

À ce titre, Swiss Life se conforme aux attentes du régulateur européen, en apportant une information transparente sur leur caractère durable sur les produits commercialisés, en particulier sur les fonds en euros gérés par Swiss Life.

La mise en œuvre du plan de transformation des actifs généraux de Swiss Life France, basé sur un ensemble de critères, d'exclusions et d'objectifs couvrant tous les axes ESG-climat, permet, au titre de la réglementation SFDR, la classification des fonds en euros assurés par SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Assurance Retraite en « article 8 », à l'exception du fonds Placement Direct Euro Plus, qui représente moins de 0,014 % des encours au 31 décembre 2023.

Concernant les supports d'investissement, le client peut consulter la catégorie SFDR dans la liste des unités de compte. Les documents SFDR précontractuels et périodiques des supports soumis à la réglementation SFDR seront positionnés sur notre page dédiée sur le site [swisslife.fr](https://www.swisslife.fr/home/Informations-SFDR.html) : <https://www.swisslife.fr/home/Informations-SFDR.html>.

Enfin, Swiss Life France met à disposition de ses clients et du grand public, sur son site Internet, une synthèse de la démarche d'investissement responsable de Swiss Life France.

Développement des supports d'épargne responsable

Les encours des unités de compte labellisées (ISR, GreenFin ou Finansol) proposées par Swiss Life France ont légèrement augmenté au cours de l'année 2023. Pour l'ensemble des labels, on constate une hausse de 3 % des encours, passant de 5 948 à 6 139 millions d'euros fin 2023, soit 31% d'unités de compte labellisées sur la totalité des encours.

Au 31 décembre 2023, Swiss Life propose ainsi à ses clients 1 616 unités de comptes classées « article 8 », et 156 unités de compte classées « article 9 », c'est-à-dire ayant pour objectif l'investissement durable ou une réduction des émissions de carbone, en sens du règlement SFDR.

Les encours des unités de compte « article 8 et article 9 » selon la réglementation SFDR, proposées par Swiss Life France s'élèvent à 9 782 millions d'euros fin 2023 (respectivement 9 159 millions « article 8 » et 623 millions « article 9 », soit 50% de la totalité. Par rapport à l'année précédente, cette progression s'explique notamment par l'augmentation du nombre d'unités de compte classées « article 8 ». La grande majorité de ces unités de compte sont également labellisées.

Concevoir des offres santé, prévoyance et dommages plus responsables

En tant qu'entreprise responsable, Swiss Life est soucieuse de proposer des produits adaptés et responsables à ses clients. En 2023, les directions techniques santé, prévoyance et dommages ont travaillé en étroite collaboration avec la direction de la communication et RSE pour mieux intégrer des dimensions sociales et environnementales dans le développement et la mise à jour des produits d'assurances, des services de prévention, d'assistance et d'accompagnement. Ces travaux ont conduit à la réalisation d'un outil méthodologique d'analyse et de conception de produits d'assurances sur la base de critères de durabilité clairement formalisés et adaptés aux produits et processus d'assurance. Ce référentiel propose des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) tout au long du cycle de vie du produit.

En tant qu'assureur et conseiller

Il a été intégré aux règles de gouvernance produit dans l'optique d'adapter les offres proposées par Swiss Life dans le cadre de leur mise à jour, et de proposer de nouvelles offres ayant fait l'objet d'une analyse sur la base de critères de durabilité.

S'adapter aux évolutions sociétales

Dans un monde où le vieillissement de la population est croissant, Swiss Life est attentive, en soutien à la loi Pacte et aux orientations du gouvernement, à l'accompagnement des citoyens français à la bonne préparation de leur retraite, afin notamment de prévenir au mieux d'éventuelles situations de précarité ou de dépendances. À cet effet, l'entreprise met en œuvre de nombreuses actions, aussi bien commerciales que pédagogiques, pour inciter les clients à souscrire au PER le plus tôt possible, et ce, afin de se prémunir des risques de précarité liés au vieillissement (situation d'aidant, problèmes financiers ...). Des actions de communication, notamment *via* les réseaux sociaux, facilitent la compréhension et la nécessité de ce type de contrat.

Par ailleurs, Swiss Life est concernée par le vieillissement de la population et ses effets, et propose dans ses offres santé et prévoyance, une option « répit de l'aidant » qui permet

de financer un temps de répit aux proches aidants, et ainsi de mieux prendre soin de leurs aînés. Cette option a été activée sept fois plus en 2023 qu'en 2022, preuve de l'intérêt croissant pour ce type de prestation.

Assurances dommages et environnement

Seconde main comme premier choix

Swiss Life a un accord avec un réseau de garagistes réparateurs pour l'intégration de pièces de réemploi, dans une perspective d'économie circulaire. Elle privilégie ainsi l'usage de pièces recyclées dans toutes les opérations de dépannage, pour éviter la production et la consommation de pièces neuves. Cette orientation vers la seconde main et l'économie circulaire contribue ainsi à la préservation de la planète, par le biais de la réduction de la consommation de matières premières, d'énergies fossiles, ainsi que de la production de déchets.

En 2023, une nouvelle convention a été déployée et rendue obligatoire en cas de contractualisation avec un réparateur. Elle rappelle pour le réparateur la nécessité de promouvoir le recours aux pièces issues de l'économie circulaire (PIEC). Afin d'augmenter le nombre de pièces de réemploi lors de sinistres, Swiss Life a également resensibilisé ses partenaires sur le sujet.

Des offres récompensées

Swiss Life confirme sa place d'assureur engagé en matière d'épargne et de retraite, puisqu'elle a obtenu le trophée d'or du PER 2023 du *Revenu*, dans la catégorie des six meilleurs PER des banques et assurances, signe de qualité et de confiance aussi bien pour les apporteurs que pour les clients.

Cette distinction s'accompagne d'autres récompenses, comme les labels d'excellence pour l'offre Stratégic Premium ou Protection juridique Vie privée.

Sur le marché de la santé et de la prévoyance, plusieurs labels d'excellence ont été décernés à Swiss Life par *Les Dossiers de l'Épargne* pour ses offres SwissLife Prévoyance TNS, Indépendants, Entreprises +, Santé Particuliers et Santé Madelin.

Sur le marché de l'IARD, Swiss Life a obtenu le label d'excellence pour son offre habitation.

Ces différentes récompenses sont, là encore, gages de qualité et de confiance pour les clients, leur permettant de faire les bons choix, en privilégiant des produits labellisés.



06

En tant
qu'investisseur

Promouvoir la finance durable

La gestion de long terme fait partie du modèle d'affaires des assureurs. La finance durable s'inscrit donc dans la logique de la stratégie RSE et dans la raison d'être de Swiss Life.

Ces dernières années constituent un tournant en termes d'intégration des enjeux ESG-climat dans la gouvernance de Swiss Life, tant au niveau du groupe qu'au niveau de Swiss Life France et de Swiss Life Asset Managers, société de gestion filiale de Swiss Life France.

Au travers de son plan stratégique Swiss Life 2024, Swiss Life entend continuer ses efforts de maîtrise de l'intensité carbone de son portefeuille, et propose un plan ambitieux de transformation du portefeuille immobilier au niveau de Swiss Life Group. L'objectif visé est une réduction de l'intensité des émissions CO₂ d'ici à 2030 sur le portefeuille détenu en direct de 20 % par rapport à 2019. Par ailleurs, Swiss Life a adopté un plan de transformation de ses actifs généraux sur la base de critères et d'objectifs couvrant les aspects ESG-climat de manière exhaustive, en particulier, une politique de sortie du charbon.



En tant qu'investisseur

Cette section présente les principaux éléments de la démarche de Swiss Life en matière d'investissement responsable. Une information plus détaillée est disponible dans le rapport d'investissement responsable 2022, publié en 2023 en réponse à l'article 29 de la loi énergie climat, ainsi que dans la description des caractéristiques environnementales et / ou sociales des fonds en euros, disponibles sur le site Internet de Swiss Life France.



Enjeu RSE associé

- **Stratégie d'investissement ESG**
- **Transparence climatique**

En tant qu'investisseur

L'intégration des critères ESG (environnement, social, gouvernance) / climat dans la gouvernance

La gouvernance de la stratégie d'investissement responsable implique Swiss Life France, mais aussi le groupe Swiss Life qui fixe les orientations de la politique ESG-climat et les principes pour l'investissement responsable, ainsi que Swiss Life Asset Managers qui gère les actifs de Swiss Life France dans le cadre du mandat de gestion qui lui est confié. Celui-ci intègre, depuis 2019, les nouvelles politiques et directives relatives à la prise en compte de l'ESG dans les stratégies d'investissement.

Les enjeux ESG-climat sont intégrés au processus de décision de l'entreprise. Depuis l'origine, le choix a été fait d'intégrer cette thématique dans toutes les instances de gouvernance des investissements existantes de Swiss Life France :

- au **conseil d'administration** (et plus spécifiquement le comité d'audit et des risques qui assure le rôle de comité de préexamen, assorti de recommandations au conseil) ;
- au **comité exécutif**, où siège le CFO ;
- à l'**PALCO** (*Asset-Liability Committee*) qui décide de l'allocation stratégique d'actifs et prend en compte l'ensemble des objectifs et contraintes au niveau global (rentabilité, solvabilité, liquidité...), y compris les aspects de durabilité ;
- au **LIRC** (*Local Investment Committee*) de Swiss Life France, réalisant un suivi régulier de l'investissement.
 - Un comité ESG, émanation du LIRC, est en charge de l'intégration de l'investissement responsable au sein de Swiss Life France. Parmi ses membres, figurent le CFO, le CRO des représentants de Swiss Life Asset Managers, dont le *Chief Investment Officer* (CIO) de Swiss Life Asset Managers France, et la direction des risques de Swiss Life France.

La gouvernance de Swiss Life Asset Managers France est alignée avec celle de Swiss Life France et du groupe Swiss Life. Afin d'assurer une parfaite adéquation des stratégies et pratiques, Swiss Life Asset Managers participe aux instances de gouvernance exécutive de Swiss Life France.

Ainsi, le CIO de Swiss Life Asset Managers France participe au comité exécutif de Swiss Life France ; le CIO et le directeur des mandats gérés pour le compte de Swiss Life France participent notamment au LIRC.

Les autres travaux relatifs à l'implémentation opérationnelle des exigences réglementaires (exemple : SFDR) sont gérés en mode projet, avec la mobilisation d'équipes pluridisciplinaires qui se réunissent régulièrement dans le cadre d'un « comité de coordination Sustainability », pour partager l'avancement et l'organisation des travaux en cours.

En complément des instances existantes relatives à la gestion d'actifs (exemple : LIRC), l'avancement des travaux relatifs aux différents sujets de finance durable (y compris le rapport 29 LEC et le reporting SFDR) est également partagé en comité de supervision réglementaire, où l'ensemble des membres du Comex est représenté. Plus globalement, le comité exécutif élabore la stratégie d'investissements, approuvée ensuite dans sa déclinaison SAA et budget de risques par l'ALCO.

Les grandes orientations de la stratégie d'investissements sont présentées et soumises pour validation auprès du comité d'audit et des risques, sur délégation du conseil d'administration.

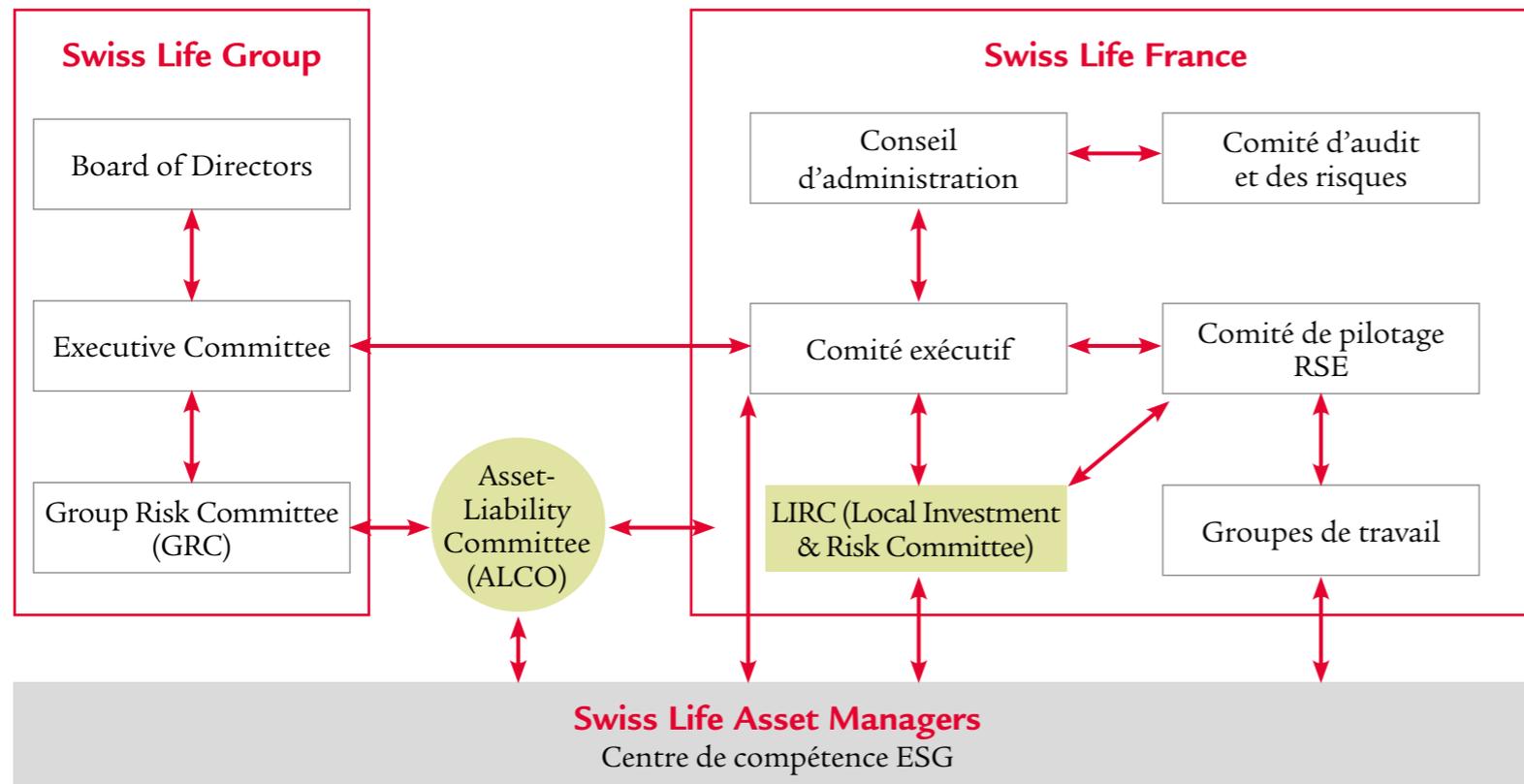
Il incombe en effet au conseil d'administration de Swiss Life France, plus particulièrement au comité d'audit et des risques, ainsi qu'au comité exécutif, de superviser la stratégie d'investissement responsable globale de l'assureur à l'échelle de la France. C'est pourquoi les membres du comité exécutif ainsi que des administrateurs ont bénéficié d'une formation spécifique début 2023.

Elle a également été dispensée à une cinquantaine de collaborateurs « experts » participant à l'intégration des sujets ESG-climat et au déploiement de la politique d'investissement responsable au sein de Swiss Life.

Dans le cadre de la gouvernance d'entreprise, le groupe Swiss Life applique un système de directives internes pour réglementer la gestion fonctionnelle au sein de l'entreprise, et définir les principes, normes et thèmes en matière d'organisation et de contenu. La politique de gestion, notamment pour l'investissement et la gestion des risques, est donc régie par les directives du groupe Swiss Life. Swiss Life France les transpose au niveau de l'entité française, en tenant compte de la législation et des particularités du marché national.

En tant qu'investisseur

Intégration de l'ESG dans la gouvernance de Swiss Life : toutes les instances de gouvernance présentées traitent de l'investissement responsable



Être une entreprise responsable et durable est essentiel pour Swiss Life.

Plusieurs engagements, directives et politiques structurent la démarche d'investisseur responsable

Signataire des PRI et des PSI, le groupe Swiss Life reconnaît la matérialité des enjeux ESG-climat, et s'engage à intégrer des critères ESG dans ses processus d'investissement, puis à reporter annuellement sur l'effectivité de cette intégration.

Ces engagements s'imposent à toutes ses filiales, et donc à Swiss Life France. Ils sont formalisés dans la politique d'investissement responsable de Swiss Life endossée par toutes les filiales du groupe (*Swiss Life Asset Managers' approach to responsible investment*). Celle-ci précise l'approche ESG retenue pour chaque classe d'actifs (valeurs mobilières, infrastructures, immobilier). Elle vient compléter l'approche long terme qui a toujours présidé à l'évaluation des investissements au sein de Swiss Life.

Cette politique a été opérationnellement traduite dans une *guideline* dédiée aux investissements responsables à l'intention des filiales Asset Managers du groupe. Ainsi, le mandat de gestion des actifs de Swiss Life France à Swiss Life Asset Managers France intègre des directives relatives à la prise en compte de l'ESG dans les arbitrages d'investissement. La gestion des actifs de Swiss Life France représentait 20 919 millions d'euros au 31 décembre 2023.

Le sujet ESG-climat est intégré à un programme plus complet, *Corporate Sustainability*, qui vise à structurer la démarche de responsabilité du groupe dans son ensemble. Toutes les filiales, dont Swiss Life France, participent à ce programme transversal qui s'articule autour de plusieurs groupes de travail, organisés par enjeux spécifiques, et dont plusieurs participent au déploiement de la politique d'investissement responsable.

En tant qu'investisseur

La politique d'investissement responsable du groupe Swiss Life formalise son engagement climat en ces termes : « Une composante clé de notre approche d'investissement responsable consiste à œuvrer pour un avenir plus durable sur le plan environnemental, de manière à assumer une responsabilité intergénérationnelle. Le changement climatique est l'un des plus grands défis auxquels le monde fait face actuellement. S'il est porteur de risques pour les actifs, il peut également donner lieu à de nouvelles opportunités commerciales qui vont marquer les portefeuilles et la façon dont les actifs sont gérés à long terme. C'est pourquoi nous soutenons les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat, et nous nous engageons à appliquer les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) depuis 2018. Afin de concilier nos responsabilités de gestionnaire d'actifs avec les mégatendances ESG actuelles, nous avons défini l'ambition de Swiss Life Asset Managers en matière de développement durable comme suit : atténuer le changement climatique et la perte de biodiversité, tout en responsabilisant les individus et en favorisant l'intégrité de l'entreprise, ce qui servira de boussole tout au long de notre parcours vers la durabilité. »

Afin d'atteindre cet objectif, Swiss Life travaille pour contribuer à la transition vers une économie bas-carbone. Comme évoqué, le sujet climat est traité dans le programme *Corporate Sustainability*. Il a permis de valider le plan de transformation basé sur un ensemble de critères, d'exclusions et d'objectifs couvrant tous les axes ESG-climat, dont la mise en œuvre opérationnelle a commencé en septembre 2022.

Politiques d'exclusion

Les caractéristiques environnementales promues dans le cadre des actifs généraux contribuent à un objectif central de l'Accord de Paris sur le climat, en particulier *via* une stratégie d'exclusion et de désinvestissement des entreprises œuvrant significativement dans le secteur du charbon, ainsi que des hydrocarbures non conventionnels. En outre, des critères d'exclusion pour tous les investissements directs dans des sociétés et des émetteurs souverains sont appliqués pour soutenir les normes sociales, telles que les principes du Pacte mondial des Nations unies et les droits humains.

Swiss Life France s'abstient de réaliser de nouveaux investissements directs dans toutes les entreprises détenues directement, et s'engage à se désinvestir, d'ici à 2030, de tous les investissements détenus directement dans des entreprises qui développent de nouvelles capacités dans le secteur du charbon thermique⁽¹¹⁾ ou qui (a) sont impliquées dans l'exploitation du charbon, les services liés au charbon ou l'électricité à base de charbon, et (b) n'ont pas défini un plan d'élimination progressive du charbon thermique aligné sur les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat, et (c) dépassent l'un des seuils suivants :

- part du charbon dans le chiffre d'affaires supérieure à 20 % (seuil abaissé à 10 % du chiffre d'affaires concernant l'exploitation minière, l'extraction et la vente de charbon thermique à des parties externes) ;
- part du charbon dans la production d'électricité supérieure à 20 % ;

- extraction de plus de 10 millions de tonnes de charbon thermique par an ;
- capacité de production d'électricité à partir de charbon thermique supérieure à 5 gigawatts.

Exceptions : Swiss Life France peut s'engager auprès des entreprises en transition, afin de définir un plan d'abandon du charbon thermique aligné sur les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat. De plus, le cas échéant, Swiss Life pourrait financer cette transition *via* des investissements qualifiés de « green bonds ».

Ces exceptions ne s'appliquent pas aux entreprises qui développent de nouvelles capacités dans le secteur du charbon thermique.

Énergies fossiles non conventionnelles

Swiss Life a adopté, en 2023, une stratégie liée aux énergies fossiles non conventionnelles, en tenant compte des recherches académiques et des pratiques du marché.

Le secteur pétrolier et gazier peut contribuer à la transition vers une économie bas-carbone par différents moyens.

Il pourrait s'agir notamment de la réutilisation des ressources existantes dans le contexte des technologies bas-carbone, ou de la réorientation des investissements vers des infrastructures à faible émission de carbone (telles que les énergies renouvelables et l'hydrogène durable).

(11) Ces dernières sont définies comme des entreprises qui sont impliquées dans des activités d'exploration du charbon, ou qui ont des plans d'expansion, ou qui acquièrent de nouveaux actifs liés à l'extraction du charbon, à l'infrastructure du charbon ou à l'énergie produite du charbon.

En tant qu'investisseur

Par conséquent, l'élimination progressive du pétrole et du gaz non conventionnels est considérée comme une étape majeure de transition pour ces entreprises.

Les dernières études climatiques⁽¹²⁾ prévoient une diminution de la demande de pétrole et de gaz, malgré une augmentation globale de la consommation d'électricité. Souvent, les entreprises actives dans le secteur du pétrole et du gaz utilisent à la fois des méthodes conventionnelles et non conventionnelles. Cependant, les méthodes non conventionnelles nécessitent beaucoup de capitaux et comportent des risques environnementaux. Ce sont notamment les techniques de fracturation hydraulique, des sables bitumineux, de gaz de couche, de pétrole brut lourd, et des forages en arctique ou en eaux profondes.

Swiss Life France prévoit d'éliminer progressivement le pétrole et le gaz non conventionnels d'ici à 2030, si les entreprises détenues directement n'ont pas été en mesure de démontrer un plan de transition crédible vers une économie bas-carbone. En 2024 Swiss Life France complétera ce dispositif par des règles concernant les nouveaux investissements.

Swiss Life réexamine et affine régulièrement l'approche sur le charbon thermique ainsi que sur les hydrocarbures non conventionnels.

Intensité carbone

En 2023, Swiss Life a complété ces éléments, afin de renforcer davantage sa stratégie climat, en travaillant sur la question de l'intensité carbone de son portefeuille.

- Immobilier direct : un plan ambitieux de transformation du portefeuille immobilier au niveau du groupe Swiss Life

a notamment été lancé fin 2021. L'objectif visé est de réduire l'intensité en CO₂ de son parc immobilier détenu directement dans le portefeuille d'environ 20 % d'ici à 2030 par rapport à 2019.

Au-delà de la contribution actuelle des portefeuilles « actif général » de Swiss Life à l'atteinte de l'objectif groupe de réduction de l'intensité CO₂, un objectif propre à Swiss Life (entre 2019 et 2030) est étudié. Celui-ci aura vocation à se rapprocher le plus possible de l'objectif sectoriel requis à horizon 2030 pour le respect des Accords de Paris.

- Actions et obligations d'entreprises en direct : un objectif interne à l'entité de réduction de l'empreinte carbone est étudié. Il pourra être comparable avec les trajectoires alignées sur l'Accord de Paris. Celui-ci aura vocation à se rapprocher le plus possible de l'objectif sectoriel requis pour le respect des Accords de Paris à horizon 2030.

Investissement dans la transition

Par ailleurs, le groupe s'est fixé comme objectif d'investir au moins 2 milliards de francs suisses en « green bonds » (ou obligations vertes) d'ici à la fin de l'année 2023.

Dans ce cadre, Swiss Life France a contribué à cet objectif *via* des achats de green bonds d'un montant de 393 millions d'euros.

La prise en compte des risques ESG-climat est pleinement intégrée dans la gestion des risques de Swiss Life France

L'intégration des risques ESG-climat dans l'analyse des risques de Swiss Life France est réalisée en tenant compte

de l'émergence de meilleures pratiques sur le marché. En ligne avec les travaux de France Assureurs, Swiss Life France a intégré les risques suivants dans sa réflexion sur les risques ESG-climat : risque de réputation (y compris la perception des collaborateurs), risque de conformité, risque business, risque lié au financement. Par ailleurs, comme pour l'ensemble des assureurs, la valorisation des actifs de Swiss Life France peut dépendre de l'exposition aux risques physiques (pertes liées à des événements climatiques extrêmes) et aux risques de transition (ajustement vers une économie bas-carbone et problématique dite des « stranded assets » ou « actifs bloqués »).

Plusieurs analyses menées en interne montrent l'intégration des risques ESG-climat dans l'analyse des risques de Swiss Life France :

- le risque climat a été intégré à titre exploratoire dans le processus d'évaluation interne des risques et de la solvabilité (ORSA : Own Risk and Solvency Assessment) ;
- le risque « Sustainability » a été intégré dans la gouvernance Swiss Life France par la mise à jour du système de directives et guidelines interne à Swiss Life ;
- une catégorie de risques « Sustainability, ESG Investment and Climate Change » a été intégrée dans la cartographie des risques stratégiques de l'entreprise ;
- la matrice de matérialité des enjeux RSE, présentée dans ce rapport, inclut la « stratégie d'investissement ESG et la transparence climatique » comme enjeux prioritaires.

(12) Du GIEC ou de l'Agence internationale de l'énergie.

En tant qu'investisseur

La catégorie des risques « Sustainability, ESG Investment and Climate Change » a été intégrée dans la cartographie des risques stratégiques de l'entreprise. Une revue des enjeux ESG et climat a été réalisée au préalable, en intégrant notamment les travaux sur les risques émergents réalisés par France Assureurs. À l'instar de l'analyse RSE, les composantes considérées comme matérielles pour Swiss Life France, à l'issue de cet exercice de cartographie des risques stratégiques, sont notamment celles relatives aux enjeux de l'investissement ESG. En 2022, cette approche a été actualisée et a conduit à l'intégration de l'enjeu « transparence climatique » au sein des enjeux matériels pour Swiss Life France.

Cette intégration est favorisée par le fait que la fonction gestion des risques est directement rattachée au directeur général de Swiss Life France en 2023, et que le directeur des risques est le sponsor des sujets RSE et ESG-climat auprès du comité exécutif.

La volonté de promouvoir largement la finance durable

Swiss Life participe à la promotion du sujet ESG-climat auprès de toutes ses parties prenantes (auprès de ses collaborateurs, dans les démarches de place, avec ses pairs, dans les sociétés dans lesquelles elle investit, auprès de ses clients, etc.).

Via le groupe Swiss Life, Swiss Life France adhère à différentes initiatives internationales sur les problématiques ESG-climat, telles que le CDP (Carbon Disclosure Project, la note reçue étant de B), Task Force on Climate-related

Financial Disclosure (TCFD), Principes pour une assurance responsable (PSI : Principles for Sustainable Insurance) ou encore le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB).

En France, Swiss Life participe, *via* France Assureurs, aux travaux de l'observatoire de la finance verte et durable créé en juillet 2019 par les acteurs de la place financière de Paris. En 2023, Swiss Life France a participé à l'élaboration du reporting quantitatif 2022 de l'observatoire de la finance durable, et a publié ses engagements publics en termes d'investissement responsable, dans la partie qualitative.

Swiss Life travaille également à la sensibilisation des collaborateurs *via* le développement d'une formation autour des fondamentaux de la finance durable. En 2023, 68 % des nouveaux agents généraux l'ont réalisée.

La promotion de la finance durable auprès des émetteurs s'appuie sur la politique d'engagement actionnarial, mise en œuvre par Swiss Life Asset Managers dans le cadre du mandat de gestion de portefeuille confié par Swiss Life France.

Elle présente les principes qui guident :

- le suivi de la performance extra-financière des sociétés du portefeuille, avec une approche adaptée à chaque classe d'actifs ;
- l'exercice du droit de vote aux assemblées générales, expression importante de la responsabilité actionnariale ;
- le dialogue mené avec les entreprises présentes dans les portefeuilles ;
- la gestion des conflits d'intérêts.

Renforcement des obligations d'information et de transparence sur la durabilité des fonds et des produits financiers commercialisés par Swiss Life :

Entré en vigueur en mars 2021, le règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation – UE 2019/2088) prévoit de nouvelles obligations d'information et de transparence sur la durabilité, et exige des acteurs financiers (assureurs, sociétés de gestion d'actifs, sociétés d'investissement, conseillers financiers) qu'ils classent leurs produits financiers (produits d'assurance et leurs supports d'investissement) en fonction de leur caractère durable.

En 2023, Swiss Life a mis à jour ses informations sur son site Internet, et s'est pleinement inscrite dans ce dispositif, qui vise à offrir une meilleure transparence pour les clients concernant les informations en matière de durabilité.

Il instaure la mise à disposition d'informations homogènes sur la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), à la fois au niveau des entités Swiss Life et des produits financiers, disponible sur le site Internet de Swiss Life France.

Les fonds en euros de SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Assurance Retraite sont intégralement classés « article 8 », c'est-à-dire qu'ils font la promotion de caractéristiques environnementales et / ou sociales, à l'exception du fonds Placement Direct Euro Plus.

En tant qu'investisseur

En effet, la mise en œuvre du plan de transformation des actifs généraux de Swiss Life France, basé sur un ensemble de critères, d'exclusions et d'objectifs couvrant tous les axes ESG-climat, permet cette classification, au titre de la réglementation SFDR.

Swiss Life se conforme ainsi aux attentes du régulateur européen, en apportant une information transparente sur le caractère durable de ses fonds en euros.

Illustration de la mise en place opérationnelle de ces politiques

La stratégie d'investissement responsable de Swiss Life vise notamment à réduire l'exposition de l'entité aux principaux risques en matière environnementale, sociale et de qualité de gouvernance (ESG). Cette stratégie se matérialise *via* :

- sa politique d'engagement actionnarial (pour plus de détail, [consultez la section D des rapports d'investissement responsable de Swiss Life](#)) ;
- ses politiques d'exclusion sectorielles et normatives (pour plus de détail, [consultez la section H.5.1 des rapports d'investissement responsable de Swiss Life](#)) ;
- sa politique d'intégration ESG, ou de sélection des investissements basée sur des critères ESG (pour plus de détail, [consultez section H.5.2 des rapports d'investissement responsable de Swiss Life](#)).

L'intégration de critères ESG au processus décisionnel (analyse *ex-ante*) est effectuée pour l'ensemble de la gestion cotée (obligations et actions), ainsi que pour les actifs immobiliers, ce qui représente environ 88 % des actifs sous gestion ESG.

Les résultats de ces politiques sont présentés ci-dessous.

Portefeuille mobilier

Swiss Life France réalise aussi des analyses ESG de son portefeuille sous gestion (analyse *ex-post*), afin de s'assurer de la qualité de sa gestion en matière d'ESG. Dans le cadre de l'exercice de reporting 2023 (basé sur les encours au 31 décembre 2023), le périmètre d'analyse est de 87 % des encours de Swiss Life France alloués en gestion obligataire (corporate et souveraines), actions et immobilier, soit un peu plus de 17,4 milliards d'euros.

Pour la seule classe d'actifs obligations, qui représente l'essentiel du portefeuille d'actifs de Swiss Life France, le taux de couverture des analyses ESG est de l'ordre de 94 %. Sur le portefeuille obligataire, la note ESG globale⁽¹³⁾ est « A » ; il s'agit d'un score de bonne qualité.

Enfin, Swiss Life France mesure l'intensité carbone moyenne de son portefeuille corporate (actions et obligations), au 31 décembre 2023, qui représente 110 TeCO₂/MUSD.

Portefeuille immobilier

Le nombre d'immeubles couvert par l'analyse ESG est en constante progression. Ainsi chaque nouvel immeuble entrant en portefeuille est évalué selon des critères extra-financiers définis dans des grilles d'analyse spécifiques à chaque typologie d'immeuble.

Au 31 décembre 2023, 100 % du patrimoine pouvant être analysé en *ex-post*, à l'exception des actifs en cours de construction, est couvert par l'analyse.

Un plan de transformation du portefeuille immobilier au niveau de Swiss Life Group a été lancé fin 2021. L'objectif visé est une réduction sur le portefeuille détenu en direct de 20 % par rapport à 2019 de l'intensité des émissions CO₂ d'ici à 2030.

(13) Note fournie par MSCI ESG Research.

07

En tant
qu'employeur

En tant qu'employeur

Qualité de vie, conditions de travail et diversité

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life s'engage à valoriser la diversité et l'inclusion, véritable facteur de performance, et à développer la qualité de vie au travail, propice à l'efficacité au sein de l'organisation et au bien-être des collaborateurs. Ces convictions ont forgé la marque employeur de Swiss Life, et ne cessent de s'adapter aux évolutions de son environnement. Elles concrétisent sa raison d'être — « Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix » — et visent ainsi à offrir les conditions les plus favorables à l'épanouissement professionnel et personnel.

En tant qu'employeur



Enjeux RSE associés

- Qualité de vie et conditions de travail
- Diversité
- Santé et sécurité au travail

Qualité de vie et des conditions de travail

Accompagner la transformation : pilier du projet NEO

Avec le projet d'entreprise NEO (Nouveaux environnements et organisation du travail), l'ambition de Swiss Life est de concilier attentes des collaborateurs et performances individuelles et collectives. Pour ce faire, NEO favorise un environnement de travail harmonieux, en créant des espaces adaptés aux nouveaux modes de travail hybrides. Ce projet d'envergure soutient ainsi une culture d'entreprise qui permet à chacun d'être pleinement acteur de son développement, en cohérence avec les valeurs et la raison d'être de Swiss Life.

Les activités réalisées au bureau par les collaborateurs ont évolué avec le temps, notamment avec l'usage du télétravail, générant des besoins de nouveaux types d'espaces. Ainsi, les environnements de travail sont repensés pour y ancrer de nouveaux usages favorisant le travail collaboratif, les échanges, la convivialité et la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte de transformation, Swiss Life a mis en place un dispositif d'accompagnement complet auprès des managers et collaborateurs, au travers d'ateliers de mise en situation, de formations et réunions d'information. Un réseau de collaborateurs a été formé pour accompagner les équipes au quotidien et faciliter les transformations. L'enjeu est d'inciter les équipes à se mettre d'accord sur des principes communs de fonctionnement au sein de leur environnement de travail.

De plus, Swiss Life évalue tous les deux ans, *via* des sondages, la perception et l'appréciation des collaborateurs au regard des évolutions des modes de travail et des outils mis à leur disposition. Leurs résultats permettent à Swiss Life de mettre en place des plans d'action répondant au mieux à leurs attentes et aux besoins de l'entreprise. Par exemple, les sondages et ateliers portant sur le projet NEO ont révélé que les espaces ouverts de réunion ne correspondaient pas aux attentes de la très grande majorité des collaborateurs. Ils révèlent aussi un besoin de se retrouver plus facilement lors de la venue sur site, et de pouvoir travailler à proximité de ses collègues sans pour autant avoir à réserver une salle de réunion. Pour répondre à cette demande, des aménagements sont réalisés en 2023, avec la mise en place d'îlots réservables pour travailler par équipe. Un sondage a été rendu accessible aux collaborateurs pendant six mois afin qu'ils puissent donner leur avis sur cette nouvelle configuration. Ces résultats seront pris en compte dans l'aménagement des espaces au futur siège social.

Enfin, Swiss Life reste également attentive aux risques psychosociaux que pourrait engendrer l'évolution de ces modes de travail, et porte une attention particulière à la santé et au bien-être des collaborateurs dans leur nouvel environnement de travail, tout comme à distance.

Équilibre vie professionnelle – vie personnelle

La qualité de vie et des conditions de travail se qualifie avant tout par un bien-être des collaborateurs, un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail, et dépasse ainsi la seule mise en place d'actions visant à éviter toute atteinte à la santé des collaborateurs. Il est donc primordial, dans des environnements en constante évolution, de veiller à ce que la vie professionnelle ne prenne pas le dessus sur la vie privée. Soucieuse de cet équilibre, Swiss Life met en place différentes mesures afin de s'assurer du maintien d'un compromis idéal.

Le télétravail contribue largement à équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs, en réduisant notamment les temps de trajet domicile – travail et en permettant une meilleure organisation. Pour garantir la souplesse et trouver un équilibre entre télétravail et présence au bureau, Swiss Life permet à l'ensemble de ses collaborateurs, quel que soit leur statut (CDI, CDD, alternants et stagiaires), de bénéficier du télétravail jusqu'à 135 jours par an. Cet accord a pour objectif de favoriser ces nouveaux comportements plus autonomes et responsables, en tenant compte à la fois des besoins des managers et des attentes des collaborateurs. Il vise le développement d'une culture de confiance, de responsabilisation et d'autonomie. Les collaborateurs plébiscitent d'ailleurs cette pratique puisque, dès 2022, 71 % d'entre eux affirment que le télétravail contribue à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

En tant qu'employeur

Dans la même dynamique, l'entreprise veille à libérer du temps libre pour les événements familiaux, et a ainsi renforcé le congé de paternité au-delà des obligations légales.

Dans le cadre de ses négociations annuelles, Swiss Life assure le maintien à 100 % de la rémunération des salariés pendant la totalité du congé de paternité, passé de 14 à 28 jours, soit 14 jours supplémentaires.

Pour favoriser cet équilibre, Swiss Life a notamment noué un partenariat avec un réseau de crèches, et permet aux collaborateurs, parents d'un enfant de moins de trois ans, d'élargir leurs possibilités de recherche et leurs chances de trouver une place en crèche. Le partenaire sélectionné leur propose également un accueil occasionnel ou d'urgence.

Un service de conseils et d'accompagnement autour des sujets de la petite enfance et de la dépendance est mis à disposition des salariés, *via* un partenariat avec un prestataire spécialisé. De même qu'une conciergerie qui propose différents types de services visant à aménager et faciliter la gestion de leur emploi du temps (pressing, paniers primeurs, esthétique, gestion des courses, aide à domicile...).

Enfin, une formation courte et ludique sur le droit à la déconnexion est également disponible.

La diversité et l'inclusion au cœur de la stratégie RH de Swiss Life

L'humain au premier plan : structuration d'une démarche diversité et inclusion

Chez Swiss Life, le respect est la condition *sine qua non* d'un climat de travail empreint de confiance. L'entreprise s'engage ainsi à garantir à ses collaborateurs un environnement de travail adapté, où les différences individuelles sont valorisées avec respect. Elle considère la diversité et l'inclusion comme une source de richesse, de développement et de performance, tant pour elle-même que pour chaque collaboratrice et collaborateur.

Swiss Life est attentive à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de toutes les équipes, et à prévenir les discriminations sous toutes leurs formes. Désirant poursuivre ses efforts en faveur de la diversité et de l'inclusion, elle a réalisé un diagnostic de ses pratiques en la matière afin de mieux structurer sa démarche.

Ainsi un état des lieux des pratiques en matière de diversité et d'inclusion autour de cinq axes (le recrutement, la gestion des carrières, la culture d'entreprise, le management et la communication) a été mené conjointement par les services RH et Communication & RSE. Réalisé avec le concours d'une quinzaine de collaborateurs impliqués sur le sujet, cet exercice a permis de recenser les pratiques existantes, et d'identifier des axes d'amélioration sur chaque axe étudié. Ce diagnostic a été complété par la consultation d'un panel représentatif de collaborateurs, afin de favoriser l'intelligence collective et de répondre aux attentes de toutes les parties prenantes.

Ces travaux ont permis de définir une ambition d'entreprise, socle nécessaire à la formalisation d'une politique diversité et inclusion adaptée, initiée en 2023, au travers d'une feuille de route et d'une gouvernance dédiée. La démarche a été communiquée largement aux collaborateurs qui peuvent retrouver les informations en lien avec le sujet sur une page intranet dédiée.

Politique handicap

Swiss Life développe sa politique handicap autour de l'autonomie des personnes et leur insertion, en favorisant une culture de travail diversifiée et un mode de pensée ouvert. Elle s'inscrit en lien direct avec les valeurs de Swiss Life – être attentif à chaque personne ; apporter de la sérénité ; prouver notre fiabilité – et s'intègre pleinement dans la démarche diversité et inclusion.

L'ensemble des actions menées en faveur du handicap ces dernières années, en lien étroit avec les directions RH et Communication & RSE, la Fondation Swiss Life et les services de santé, en est la traduction.

La déclinaison de la politique handicap de Swiss Life donne lieu à des actions concrètes, menées dans une logique de sensibilisation et de co-responsabilisation :

- recrutement et maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ;
- suppression des tabous et libération de la parole par la sensibilisation de tous ;
- formation des managers et sensibilisation des équipes ;

En tant qu'employeur

- soutien et accompagnement, y compris administratif, des personnes en situation de handicap dans leur quotidien, tant professionnel que personnel ;
- adaptation du poste de travail des collaborateurs en situation de handicap, tant sur site, qu'à domicile ;
- développement des partenariats, en lien avec la Fondation Swiss Life ;
- développement du recours aux entreprises adaptées (EA) et établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), dans le cadre de la démarche d'achats responsables.

En 2023, Swiss Life compte 2,87 % de collaborateurs qui se sont déclarés en situation de handicap, mettant ainsi en lumière la nécessité de renforcer les actions prises dans le cadre de la politique handicap.

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est un temps fort d'échange, de partage et d'éclairage sur le handicap au travail, d'actions concrètes pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap, et de sensibilisation auprès des collaborateurs et des managers. À cette occasion, Swiss Life a organisé des conférences autour du sport et du handicap, faisant intervenir des sportifs de haut niveau en situation de handicap : les qualités d'esprit d'équipe, de persévérance, d'équité et de respect ont toute leur importance.

Une artiste spécialisée dans la photographie handisport, soutenue par la Fondation Swiss Life, est venue sur le site de Levallois partager son histoire et parcours de vie, tout en revenant sur son projet et ses valeurs, qu'elle défend à travers l'art. Ses photos ont été exposées sur le site tout au long du mois de novembre, afin de briser les tabous autour du handicap.

Sur le site de Roubaix, un atelier de mise en situation a permis d'inviter les collaborateurs à « se mettre dans la peau » d'une personne en situation de handicap pratiquant un sport, afin de faire évoluer leur regard sur le sujet dans un format aussi ludique qu'instructif.

Par la mise en œuvre de cette politique, l'ambition de Swiss Life est que chaque collaborateur, en situation ou non de handicap, puisse être pleinement acteur de sa vie professionnelle et de son développement.

Égalité professionnelle femmes – hommes

Afin de soutenir au mieux les managers et leurs équipes, des processus standardisés de gestion du personnel sont appliqués en France et à l'échelle du groupe Swiss Life. Ces derniers garantissent des évaluations objectives de la performance, des entretiens sur le développement ainsi que des décisions concernant les salaires ou les promotions.

Swiss Life est déterminée à reconnaître et promouvoir les multiples compétences et le potentiel de chacun de ses collaborateurs. L'entreprise applique une pratique d'engagement équitable et non discriminatoire. Seuls les potentiels, aptitudes et compétences liés au profil d'exigence du poste concerné sont déterminants dans le cadre d'une embauche ou d'une promotion.

La politique de rémunération du groupe Swiss Life, appliquée en France, garantit une rémunération juste et équitable. Swiss Life dispose donc de processus et d'instruments permettant de vérifier et de garantir l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes dans l'ensemble du groupe.

En outre, une attention particulière est portée chaque année lors des négociations annuelles obligatoires, notamment par le biais de l'attribution d'un budget spécifique.

Swiss Life France obtient une note de 82 sur 100 en 2023 pour l'index égalité homme – femme⁽¹⁴⁾.

Swiss'L : un catalyseur de l'égalité femme - homme

En matière d'égalité professionnelle femme – homme, Swiss Life est consciente de l'effet « plafond de verre ». C'est pourquoi, au regard du chemin qu'il reste à parcourir, des attentes des parties prenantes et de la nécessité d'aller plus loin que le cadre légal, Swiss Life dispose d'un **programme de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle femme – homme** visant à :

- **favoriser la diversité**, véritable facteur de performance, propice à l'efficacité ;
- **favoriser l'évolution professionnelle** des femmes, en toute liberté de choix ;
- **corriger les anomalies** existantes (cadres, métiers).

(14) L'index égalité femme – homme est un indicateur réglementaire composé de cinq sous-indicateurs : les écarts de rémunération femme – homme ; l'écart de répartition des augmentations individuelles ; le pourcentage de salariées augmentées à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ; la parité parmi les dix plus hautes rémunérations ; l'écart de répartition des promotions.

La baisse globale de notre index 2023 s'explique par l'application stricte des règles qui régissent le sous-indicateur 2 mesurant l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. En effet, notre accord conclu avec les organisations syndicales pour l'année 2023 a privilégié, dans le cadre de mesures exceptionnelles de soutien au pouvoir d'achat, l'attribution d'une enveloppe unique d'augmentation générale (incluant le budget des augmentations individuelles) pour tous les salariés dont la rémunération annuelle était inférieure à 43 992 euros (plafond annuel de la Sécurité sociale). Cette approche exceptionnelle annule de facto la prise en compte de cette population dans le calcul strict de l'indicateur 2. De fait, sans cette application stricte des textes, les points obtenus sur l'indicateur 2 auraient été maximisés, et notre index s'afficherait à hauteur de 92 sur 100. Si l'on considère l'ensemble des augmentations (générale + individuelle) sur l'ensemble des collaborateurs, l'équité est respectée puisque 84,7 % des femmes et 84 % des hommes ont bénéficié d'une augmentation en 2023.

En tant qu'employeur

Ce programme s'appuie sur la création d'un réseau d'entreprise ouvert à tous, baptisé Swiss'L, constitué de femmes et d'hommes volontaires, et membre de Financi'elles, première fédération de réseaux de promotion de la mixité intra-entreprises du secteur financier.

Quatre grands piliers définissent l'ambition de Swiss'L : inspirer, former, réseauter, mentorer. Conférences et témoignages inspirants toutes les six semaines, formations spécifiques pour passer du « savoir-faire » au « faire savoir » pour les femmes, réseaux de networking et mentorat pour accompagner les femmes dirigeantes de demain animent donc cette communauté, contribuant à la concrétisation de la raison d'être de Swiss Life.

Composé d'un bureau et de cinq commissions (conférence, réseau et animation, veille et partage de contenu, formation et mentorat), de soixante-sept membres actifs et de cinq cent cinquante sympathisants (membres qui soutiennent la démarche et assistent aux événements), le réseau Swiss'L a permis, au cours de l'année 2023 :

- de proposer quatre conférences portant sur le parcours de femmes et d'hommes inspirants ;
- de partager des actualités et événements en lien avec la mixité, ainsi que des podcasts ;
- de proposer aux collaboratrices et collaborateurs de se forger un réseau et de fédérer la communauté interne autour de la promotion de la mixité, au travers de divers événements : des « mix datings » (permettant d'élargir son réseau au sein de l'entreprise), des expositions thématiques, des petits déjeuners ou encore des cafés débats ;

- de faire bénéficier soixante-et-une collaboratrices de formations pour développer leur image, visibilité et accroître leur leadership ;
- de mettre en place un cadre de mentorat et d'accompagnement de collaboratrices par des membres du Comex, afin de leur donner les outils pour développer leur leadership et progresser dans leur carrière.



Diversité intergénérationnelle

La diversité intergénérationnelle est un axe important de la politique diversité et Inclusion et de la stratégie RH de Swiss Life, développé au travers de sa politique jeune et des actions menées pour l'emploi de seniors.

La politique jeune de Swiss Life permet d'agir en faveur de la qualification et de l'insertion professionnelle des jeunes, et repose sur trois volets : le recrutement, les relations écoles et l'inclusion.

Véritables leviers de la politique jeune, les alternants et les stagiaires contribuent à la richesse de l'entreprise par l'apport de nouvelles idées et compétences. Dans une dynamique « gagnant - gagnant », Swiss Life est fière, cette année encore, de promouvoir ainsi l'insertion professionnelle des étudiants, en leur offrant une formation de qualité, un accueil attentif au sein des équipes et une expérience riche.

En 2023, Swiss Life a accueilli quatre-vingt-seize nouveaux alternants et quarante-sept stagiaires.

Les jeunes talents de Swiss Life contribuent à la performance de l'entreprise et à l'évolution de ses métiers.

En 2023, l'accent est mis sur des actions visant à attirer les jeunes dans l'entreprise. Pour cela, des partenariats ont été signés avec l'ISUP et l'ESSEC, afin de faire connaître le monde de l'assurance aux étudiants des grandes écoles et de leur présenter les opportunités d'emploi. Un vivier d'alumni a également été constitué, rassemblant des alternants qui pourront être recontactés pour recevoir des offres d'emploi, afin de favoriser leur insertion dans le monde professionnel.

L'accompagnement des jeunes au sein de Swiss Life est une priorité, *via* l'animation de la communauté alternants en proposant divers ateliers, comme l'aide à la construction d'un CV, animés par des collaborateurs volontaires.

L'ensemble de ces projets a pour but d'attirer les étudiants qui ont du potentiel, et de développer l'attractivité auprès des jeunes. Ainsi, en 2023, 42 % des alternants en fin de contrat ont reçu une offre de CDI ou CDD, signe d'un engagement fort de Swiss Life sur le sujet, dans le cadre du nouvel accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Par ailleurs, Swiss Life porte une attention particulière aux jeunes générations. C'est pourquoi elle a décidé de mener une enquête sous l'angle de la marque employeur. Près de 280 jeunes collaborateurs de Swiss Life, CDI et alternants, ont été interrogés *via* un questionnaire en ligne. Ils ont donné leur avis sur le recrutement, la QVT (qualité de vie au travail)

En tant qu'employeur

et la RSE chez Swiss Life. Les résultats sont prometteurs : 95 % d'entre eux sont satisfaits de la politique de mixité, et 90 % de la QVT. Ils ont également exprimé leurs attentes et proposé des actions concrètes de développement.

La diversité intergénérationnelle se caractérise aussi par un accompagnement des séniors. Dans le cadre de l'engagement pris par Swiss Life pour accompagner les collaborateurs dans l'aménagement de leur fin de carrière et dans la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, des formations « Préparation à la retraite » sont proposées avec différents modules : préparer son changement de vie ; les gestes qui sauvent ; ou encore la possibilité d'apprendre une langue sur une plateforme de formation, pendant un an après la retraite.

Il est également possible pour les collaborateurs âgés de 59 ans et plus, de souscrire au temps partiel fin de carrière, afin de réduire leur temps de travail à 80 % au cours de leur dernière année d'activité, et ainsi faciliter la transition entre la vie active et la retraite, mais aussi de mieux concilier activité professionnelle et aspirations personnelles. Et ce, sans impact sur le calcul de l'assiette de leurs cotisations d'assurance retraites, ni sur leur indemnité de fin de carrière.

Par ailleurs, la retraite progressive permet d'effectuer une transition en réduisant le temps d'activité deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite *via* un temps partiel ou forfait réduit. Cette démarche s'effectue en percevant une fraction de sa pension de retraite tout en continuant de cotiser pour accumuler davantage de droits à retraite.

Dans le cadre du nouvel accord GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels), Swiss Life a mis en place, de manière expérimentale, le mécénat de fin de carrière.

Ce dispositif donne aux collaborateurs en fin de carrière la possibilité de travailler à temps partiel dans un organisme d'intérêt général, tout en continuant à être rémunéré à 100 % par l'entreprise. Il pourra être amené à évoluer, après 2024, au regard des différentes expériences menées.

Enfin, dans l'objectif de sécuriser certaines compétences informatiques qui ne sont plus enseignées, Swiss Life a noué un partenariat avec IBM conduisant à la signature, en 2023, de trois contrats en alternance de collaborateurs en reconversion, permettant de s'assurer de la transmission des savoirs au fil des ans.

Égalité des chances

Dans le cadre de sa démarche diversité et inclusion, Swiss Life est attentive à l'égalité des chances afin de donner aux personnes en situation d'exclusion les outils et la confiance dont ils ont besoin pour s'intégrer dans la vie professionnelle.

Pour cela, certains collaborateurs ambassadeurs de la marque employeur sont intervenus dans des collèges afin de parler de Swiss Life et de faire connaître le monde des assurances, favorisant ainsi la construction d'un réseau, dès le plus jeune âge. Dans la même lignée, un partenariat a été signé avec Stageup « Toi Demain », et a pour volonté de permettre à des collégiens ou lycéens, issus de zones d'éducation prioritaire, d'effectuer un stage d'une semaine chez Swiss Life. L'objectif étant de leur faire découvrir le monde de l'assurance, la culture d'entreprise et les métiers, le tout dans une volonté de lever les biais, *via* notamment des présentations qui luttent contre les stéréotypes de genre.

La reconversion professionnelle est également un sujet sur lequel Swiss Life porte un vif intérêt, percevant les profils variés issus d'horizons différents comme une source de richesse, tout en permettant aux personnes en reconversion d'accomplir leurs objectifs. Pour cela, l'entreprise a noué, en 2023, un partenariat avec Pôle emploi et ID Formation, permettant la formation de collaborateurs en reconversion.

Parce que l'égalité des chances est essentielle au recrutement mais aussi tout au long de la carrière professionnelle, Swiss Life porte une attention particulière à la place des jeunes au sein de l'entreprise, et cherche à les accompagner dans leur quête de sens en leur donnant la possibilité de mesurer l'impact de leur travail. Dans cette dynamique un projet étudiant a été mis en place avec l'ESSEC et a permis de soutenir, à nouveau en 2023, deux projets de Swiss Life que les étudiants sont venus présenter auprès d'un jury professionnel et des membres du Comex. Ces initiatives permettent de favoriser les échanges, indépendamment de l'âge, de la position hiérarchique, du milieu social ou de toute forme de discrimination, permettant ainsi à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.

Prévention santé et risques psychosociaux (RPS)

Préserver la santé des salariés est une priorité constante. L'objectif de Swiss Life est de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir tout risque lié à la santé et à la sécurité. Afin de bénéficier d'un meilleur suivi des salariés, Swiss Life dispose d'un service médico-social, composé de médecins du travail, de deux infirmières, d'une assistante sociale et d'une cellule psychologique. En 2023, un renouvellement des membres des instances représentatives du personnel a eu lieu, incluant trente-et-un représentants de proximité dont les missions sont notamment la prévention des RPS. Par ailleurs, deux référents « harcèlements moral, sexuel et agissement sexistes » ont été formés. Ils sont chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement. Chaque année, un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'un plan de prévention annuel sont exposés, développés et débattus au sein de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Swiss Life est sensible à la prévention des risques psychosociaux, difficiles à appréhender du fait de leur caractère multifactoriel. Pour cela, l'entreprise met en œuvre différents plans d'action et de prévention, tels que des formations dédiées aux RPS, avec quarante managers volontaires formés à la gestion des conflits et du stress.

En 2023, l'entreprise s'est dotée d'un programme dédié, « dialoguons, anticipons, préservons », visant à réfléchir à des plans d'action concrets pour mieux prévenir ces risques. Pour cela, différents ateliers de travail se tiennent d'octobre 2023 à fin 2024, avec différentes parties prenantes, représentatives de l'ensemble de l'entreprise : la direction, l'ensemble des collaborateurs et les représentants du personnel.

Informer et protéger les salariés

Le service médico-social de Swiss Life participe à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques pour la santé et la sécurité, ainsi qu'aux enquêtes et analyses des groupes de prévention et à l'élaboration des démarches de prévention. Avec son appui, et dans le cadre de la stratégie RH, Swiss Life mène de nombreuses actions de prévention (les gestes et postures au travail et en télétravail, les gestes qui sauvent, prévention sur l'équilibre alimentaire, etc.), mais également de la prévention adaptée au télétravail (hygiène, posture...). La participation à la Journée mondiale de la santé et sécurité au travail est aussi l'occasion d'accompagner au mieux les collaborateurs dans leur quotidien. En 2023, Swiss Life a notamment fait une campagne de rappel sur les gestes qui sauvent *via* l'intranet, et des vidéos ont été diffusées sur les écrans pour rappeler qui prévenir et que faire en cas d'urgence.

Par ailleurs, Swiss Life a renouvelé ses sessions de formation sauveteur secouriste au travail, sur la base du volontariat, permettant la formation de quatre-vingt-neuf nouveaux collaborateurs en 2023, soit cent trente-deux sauveteurs formés depuis 2022.

L'entreprise a également mis l'accent sur la prévention des addictions, avec de nombreuses campagnes comme le mois sans tabac. Différentes campagnes de prévention sur la sécurité routière ont également eu lieu avant les congés estivaux, ainsi qu'une formation spécifique aux risques routiers à destination du réseau de distribution (inspecteurs et conseillers commerciaux).

Enfin, la participation à Octobre Rose, le mois consacré à la lutte contre le cancer du sein, fut également l'occasion de rappeler l'importance de la prévention et du dépistage précoce.

Formation, motivation et évolution professionnelle

« Devenir pleinement acteur de sa vie professionnelle » est une ambition majeure, entièrement intégrée à la stratégie RH de Swiss Life. Cette volonté se traduit dans plusieurs actions emblématiques, dont le développement de parcours de professionnalisation pour sécuriser les savoirs et partager les connaissances, et des formations en adéquation avec les priorités stratégiques, telles que l'expérience client. L'objectif est d'offrir davantage d'opportunités d'évolution, et de permettre à chaque collaborateur de construire son parcours professionnel.



En tant qu'employeur



Enjeux RSE associés

- Formation et gestion des emplois
- Formation à la digitalisation

Permettre à chacun de devenir pleinement acteur de sa carrière

Enrichissement de l'offre de formation

L'offre de formation de Swiss Life s'enrichit en continu, pour permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle. En 2023, le dispositif de formation managériale Manager's Life  a été renforcé, en soutien à la stratégie RH de l'entreprise. Ce dispositif est le résultat d'une volonté de Swiss Life d'accompagner les managers dans la durée, au regard d'un contexte en perpétuel changement, avec de nouvelles organisations et des modes de travail hybrides.

Le programme propose une pédagogie axée sur l'opérationnalité et la résolution des problématiques d'animation d'équipe avec des contenus différenciants, collaboratifs, ludiques et décalés, qui éveillent la curiosité, permettent ouverture, diversité, capitalisation, et favorisent la création d'une communauté. Deux parcours réflexifs et expérientiels sont proposés :

- parcours « **nouveaux managers de proximité** » : le manager de proximité pilote de la performance ;
- parcours « **nouveaux managers de managers ou managers de département** » : le manager de managers, leader des transformations.

D'une durée de 9,5 à 10 jours, ces parcours sont étalés sur plusieurs mois et permettent de valider un bloc de compétences du programme Grande École de Kedge Business School, « Management des hommes, Outils RH et RSE », reconnu par la certification nationale professionnelle.

Ces parcours ont été révisés en profondeur en 2023 pour la promotion de janvier 2024, avec l'intégration de deux nouveaux modules autour des risques psychosociaux et de la responsabilité sociétale d'entreprise (RSE), en axant sur la problématique de la transition écologique et les enjeux environnementaux : deux sujets de transformation managériale que les managers doivent s'approprier.

Les nouveaux managers seront formés aux deux modules dans le cadre de leur parcours, tandis que les autres auront le choix de réaliser l'un des modules par an. Un module existant a également été renforcé avec l'intégration de la thématique diversité et inclusion, introduite par une conférence dédiée : « Comment la diversité et l'inclusion nous font grandir. » Ces actualisations sont en lien avec les enjeux du parcours, dont l'objectif est d'axer de plus en plus sur la transformation d'entreprise, en poussant les managers à devenir des leaders de cette transformation.

Afin de favoriser la collaboration, partager les bonnes pratiques, de créer un réseau d'entraide, de dialogue et une communauté active, Manager's Life , continue de proposer des ateliers d'intelligence collective. Chaque manager participe à trois ateliers par an, animés par une communauté de managers volontaires, formés par Kedge Business School à la méthode de codéveloppement.

En complément de ces dispositifs, Swiss Life met à la disposition de ses collaborateurs des plateformes d'apprentissage en ligne, sur lesquelles de nombreux contenus sont disponibles.

En 2023, elles ont été enrichies avec :

- LinkedIn Learning, nouvelle plateforme mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe Swiss Life, et basée sur « l'adaptive learning ». La plateforme propose des recommandations de formations suivant le métier, les compétences et les objectifs qui auront été prédéfinis par le collaborateur. Elle regroupe aujourd'hui plus de vingt mille formations ;
- cinquante-quatre formations scénarisées auxquelles les collaborateurs peuvent participer de manière ludique, dans un format de « serious games », grâce auquel les apprenants mémorisent mieux les notions à intégrer (plaisir associé à l'activité), tout en vivant une expérience immersive et atypique ;
- Coorpacademy, une plateforme regroupant plus de deux mille trois cents formations, dans des formats d'apprentissage engageants et innovants de « micro-learning », pour se former à la communication, au leadership, au management, à l'agilité, ou encore aux soft skills ;
- 7Speaking : une plateforme proposant des formations personnalisées visant à développer les compétences linguistiques, avec une nouveauté en 2023 : en fonction de son assiduité, le collaborateur accède plus rapidement à des fonctionnalités supplémentaires et à des heures de cours individuels ;
- un accompagnement autour des nouveaux modes de travail hybrides et des nouvelles organisations (workshop « communication asynchrone et réunions hybrides »). Cet accompagnement est disponible notamment *via* les « kiosques numériques » qui se sont intensifiés en 2023,

En tant qu'employeur

avec une réunion hebdomadaire et une aide quotidienne disponible par e-mail ;

- des formations techniques, dédiées aux métiers de l'assurance, qui se sont renforcées avec l'augmentation des exigences techniques et réglementaires, notamment dans le cadre de la loi Pacte.
- Le lab factory, créé en 2021 pour accompagner des « citizen developers », qui sont des collaborateurs sans compétence de codage, mais capables de développer, avec les outils adéquats, des applications utiles aux métiers. Une expérimentation a permis d'accompagner trois équipes qui ont travaillé sur le développement de leur propre application. L'entreprise leur fournit un dispositif d'accompagnement, comprenant un forum d'entraide et de partage d'expériences, ainsi qu'un dispositif de coaching avec des personnes aguerries. Ce dispositif favorise l'intelligence collective et le développement de compétences. En 2023, une trentaine d'applications ont été développées *via* ce dispositif, dont deux qui prennent de plus en plus d'ampleur avec plus de quatre cents utilisateurs à la fin de l'année.

Par ailleurs, une plateforme d'e-coaching, déployée en 2023 à la suite d'un pilote initié en 2022, permet, à un plus large public et plus facilement, d'accéder à cet accompagnement afin de développer de nouvelles compétences transverses, et d'aller vers une offre de plus en plus personnalisée.

Ainsi, attestant de la richesse et de la pertinence des formations proposées, 82 % des collaborateurs ont réalisé au moins une formation volontaire en 2023.

Enfin, dans le cadre de la politique de développement des compétences et du nouvel accord de gestion des emplois et

des parcours professionnels, une nouvelle offre détermine les conditions dans lesquelles Swiss Life encourage l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) par les salariés pour des projets partagés, et accompagne l'investissement de ces derniers par une politique d'abondement. Les seize certifications éligibles sont fléchées sur les besoins en compétences à venir au regard des métiers en mutation, émergents ou à renforcer, ainsi que les compétences de demain.

Gestion et développement des talents

Swiss Life considère que chaque collaborateur a du talent, et est un talent qui contribue au succès de l'entreprise. Ce talent doit donc être reconnu, accompagné et développé en fonction des forces, capacités, et potentiels de chacun.

Développer la mobilité interne

S'inscrivant dans un contexte de marché de l'emploi très concurrentiel, Swiss Life mise sur ses talents. Sa volonté est de permettre à chaque collaborateur d'avoir plusieurs vies professionnelles au sein de Swiss Life, et de favoriser ainsi le développement des compétences et l'employabilité de chacun. L'objectif est de leur donner les moyens d'être acteurs de leur vie professionnelle et de les accompagner tout au long du processus de mobilité, pour faire de leur nouvelle aventure un succès.

Swiss Life propose donc aux collaborateurs de découvrir ou redécouvrir, dans un espace dédié à la mobilité interne, les nombreux métiers de Swiss Life.

L'espace intitulé « Ma mobilité » permet d'éclairer les collaborateurs sur les métiers exercés chez Swiss Life tout en les accompagnant dans leur démarche de mobilité. L'entreprise cherche ainsi à donner de la visibilité sur les métiers et sur les passerelles possibles. Candidats ou recruteurs y trouvent toutes les informations utiles à l'aboutissement de leur projet. Et parce que c'est une expérience « vivante », l'espace est enrichi par des nouveautés tout au long de l'année.

Fiches métiers coréalisées avec les représentants métiers, vidéos, conseils et bonnes pratiques... Swiss Life met tout en place pour permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle et de se saisir des opportunités de carrières offertes par l'entreprise.

En 2023, une expérience immersive intitulée « ImEx » a été déployée au sein du service dommages. L'objectif était de permettre l'intégration de collaborateurs volontaires dans un autre service que le leur pour une matinée, sous la forme d'un « vis ma vie » avec des ambassadeurs métiers. L'ImEx a pour volonté de mieux faire connaître les métiers au sein de Swiss Life, afin de favoriser la transversalité et la mobilité interne. Ce dispositif est accompagné d'une revue de la charte mobilité, pour intégrer la possibilité de réaliser des « vis ma vie » et inciter les collaborateurs à participer à cette expérience immersive, ainsi qu'à des ateliers CV au cours desquels les experts RH aident les collaborateurs en mobilité dans la construction de leur CV et de leur projet professionnel.

Pour favoriser la mobilité interne, Swiss Life mise également sur le développement des compétences, afin d'appuyer les projets de mobilité des collaborateurs en leur proposant

En tant qu'employeur

des parcours construits sur mesure. Ces parcours digitaux leur permettent ainsi d'améliorer leurs connaissances et compétences, par exemple autour des métiers et de l'environnement de l'assurance, des fondamentaux des assurances de biens et de personnes, ou encore des bases de l'épargne et la retraite.

Des parcours de professionnalisation réalisés par et pour les collaborateurs sont également en place afin d'assurer la montée en compétence d'équipes entières, en leur apportant un socle commun autour d'un triptyque « connaissances, outils, orientation client », fil rouge du parcours. Ce dispositif permet ainsi d'accompagner la mobilité, les nouveaux entrants, mais aussi de renforcer les compétences métiers. Aujourd'hui, vingt-cinq parcours existent dans l'entreprise.

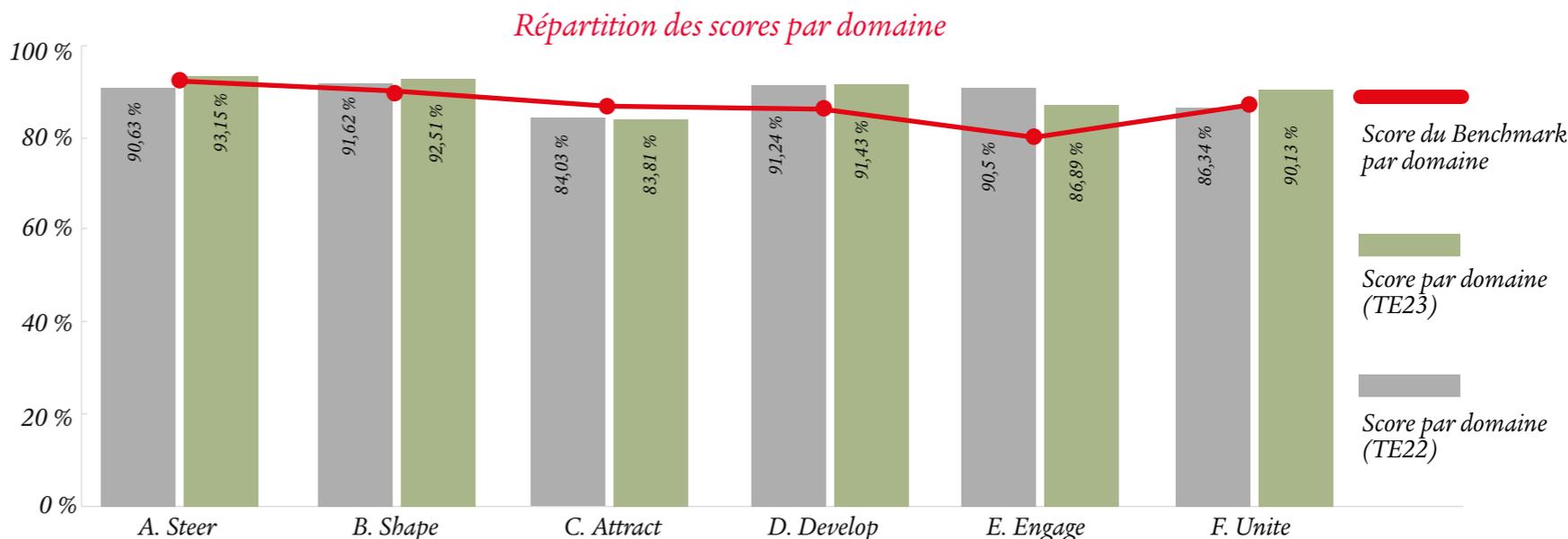
Ces éléments sont suivis au sein du comité mobilité de Swiss Life, qui se réunit une fois par mois afin de faire le point sur les postes à pourvoir et les collaborateurs ayant émis des souhaits de mobilité.

En 2023, 25 % des postes en CDI ont été pourvus par la mobilité interne.

Top Employer

Top Employers Institute, autorité internationale indépendante en ressources humaines, certifie l'excellence des pratiques RH des organisations. Il distingue les employeurs qui créent les conditions optimales pour le développement de leurs

collaborateurs, tant sur le plan professionnel que personnel. En 2023, pour la quatrième année consécutive, Swiss Life a participé à cette démarche de certification et d'amélioration continue, et a obtenu la certification Top Employer 2023, mettant en œuvre, comme l'année précédente, 90 % des meilleures pratiques RH constatées dans le benchmark. Cette démarche exigeante a pour objectif de parfaire l'ensemble des dispositifs RH de l'entreprise, pour favoriser une expérience collaborateur réussie, permettre à chacun de saisir toutes les opportunités offertes au sein de Swiss Life, et ainsi être pleinement acteur de sa vie professionnelle.



Management transparent, dialogue constant

En cohérence avec sa raison d'être et ses valeurs d'écoute et d'ouverture, Swiss Life assure des échanges réguliers et transparents entre le management et ses collaborateurs, notamment par le biais d'un dialogue social constant et adapté. Dans la même volonté de progrès et de réussite, l'entreprise s'attache à développer un dialogue social de qualité et constructif avec ses partenaires sociaux. Pour ce faire, un respect mutuel est indispensable. En qualité d'employeur, Swiss Life favorise cette attitude positive.

En tant qu'employeur



Enjeu RSE associé

- Management transparent

Entretenir des échanges constructifs pour progresser ensemble

Le comité social et économique : un espace de dialogue

Le comité social et économique (CSE) de Swiss Life a été renouvelé intégralement en 2023. Les nouveaux membres ont été élus *via* un vote électronique, en deux tours, et la participation a atteint 51 %. La structure des instances représentatives du personnel au sein de Swiss Life est la traduction de la volonté de maintenir un dialogue de proximité. À l'issue de ces élections, cinq commissions émanant du CSE ont été mises en place : santé, sécurité et conditions de travail ; économique et stratégie ; emploi et formation ; sociale ; projet. Le comité est composé de vingt-quatre titulaires et vingt-quatre suppléants. Le CSE a, par ailleurs, nommé des représentants de proximité présents dans l'ensemble des régions, dont la principale mission est la prévention en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO)

Les NAO ciblent les thèmes relatifs aux salaires effectifs, à la durée effective et à l'organisation du temps de travail ; à l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle et à l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Ces réunions entre la direction et les organisations syndicales représentatives s'appuient sur un dialogue social qualitatif et constructif. À l'issue de plusieurs réunions en 2023, un accord a pu être conclu afin de soutenir les collaborateurs dans un contexte d'inflation pouvant entraîner des répercussions sur le pouvoir d'achat. En plus de la mesure exceptionnelle attribuant des primes de partage de la valeur, l'entreprise met en place une

grille de rémunération minimale d'entreprise (RME) interne. Mais aussi des augmentations et primes individuelles, ainsi qu'une enveloppe égalité et une majoration du plancher de prime de vacances.

En complément de ces dispositions, et après échanges avec les partenaires sociaux, Swiss Life poursuit, en 2024, la prise en charge jusqu'à 75 % de l'abonnement de transport public de ses collaborateurs. Cette mesure vise également à encourager les salariés à prendre les transports en commun et valorise les mobilités douces, plus respectueuses de l'environnement. Par ailleurs, afin de laisser une plus grande liberté de choix aux collaborateurs dans la répartition de leur rémunération annuelle, Swiss Life offre la possibilité de mensualiser la prime de treizième mois.

Dans le cadre du dialogue social, de nouvelles dispositions sur les thèmes du temps de travail et de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ont été mises en application en 2023, au travers de l'accord d'encadrement du recours au temps partiel et au forfait jour, ainsi que l'accord de GEPP.

Des rencontres et enquêtes régulières pour recueillir l'opinion des collaborateurs en matière de bien-être et de conditions de travail

Swiss Life entretient un dialogue régulier avec ses collaborateurs, dont un des temps forts est la présentation des résultats et

de la stratégie de l'entreprise. Cette rencontre est organisée deux fois par an et animée directement par les membres du Comex auprès de leurs équipes. D'autres formats d'échanges rythment le dialogue tout au long de l'année : quiz sur la qualité de vie au travail, Matinales RH permettant aux managers de recevoir et d'échanger sur des informations d'actualité et de les relayer auprès de leurs équipes, sans oublier les rencontres liées au cycle RH.

Les salariés ont également l'occasion d'être acteur de leur quotidien dans l'entreprise, d'exprimer leurs choix et leurs attentes *via* une enquête de satisfaction menée tous les deux ans, dont la dernière réalisation en 2023. En 2023, Swiss Life a réalisé une enquête flash « pulse check », où les salariés ont pu s'exprimer autour de l'engagement, la loyauté, la satisfaction, la confiance, la conformité et la raison d'être. 71 % y ont répondu, et 2 180 commentaires ont été enregistrés sur l'ensemble des questions posées. Cette participation démontre la volonté, tant individuelle que collective, de contribuer au développement de Swiss Life, ainsi qu'une bonne culture du feedback dans l'entreprise.

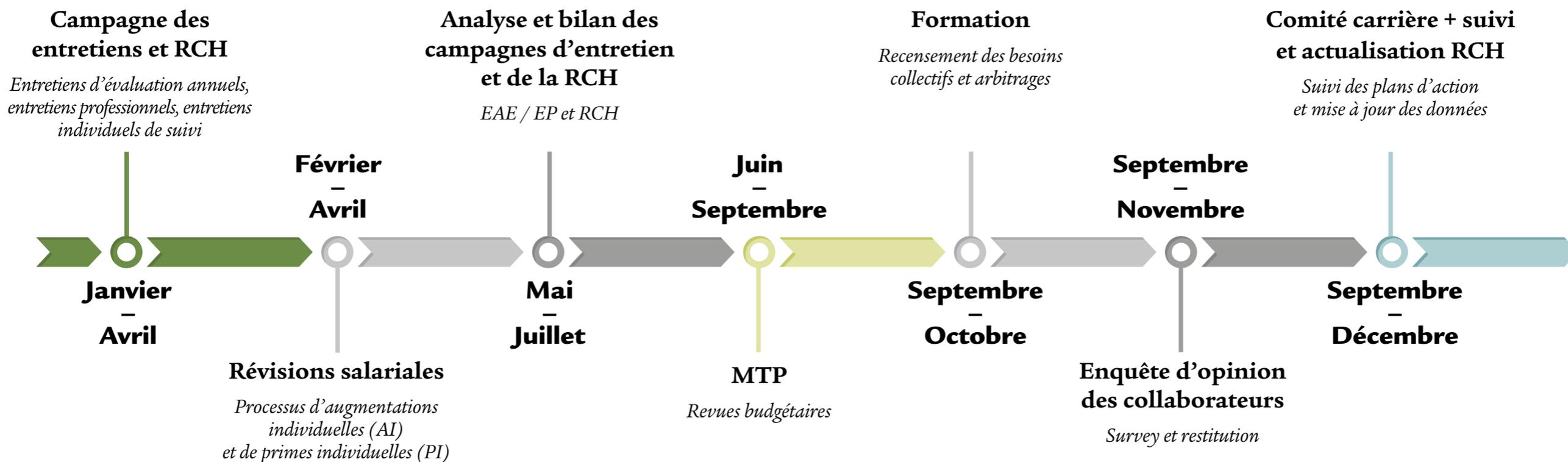
Les résultats de cette enquête mettent en avant un score d'engagement global de 7,6/10, score dans la moyenne du benchmark du secteur finance assurance.

En tant qu'employeur

Gestion des parcours collaborateurs et managers : un cycle RH vertueux

Le cycle RH est l'ensemble des rendez-vous annuels RH fixés au regard de la relation managériale et des objectifs stratégiques de l'entreprise. Ce cycle vertueux est organisé autour de huit grands rendez-vous annuels. Parmi eux : l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel, les entretiens de suivi, le recensement des besoins de formation collectifs.

La revue du capital humain a pour objectif d'analyser l'organisation de Swiss Life et les métiers qui la composent, afin d'anticiper les évolutions et les besoins d'accompagnement des collaborateurs, en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'entreprise.



08

En tant
qu'acteur citoyen

En tant qu'acteur citoyen

Des engagements pour la société

Acteur citoyen engagé dans le cadre de sa stratégie RSE, notamment au travers des actions de sa Fondation, Swiss Life continue de monter en puissance sur tous ses engagements sociétaux. En 2023, la Fondation confirme son engagement auprès des collaborateurs de Swiss Life : solidarité, plaisir et partage ont ainsi marqué les différentes mobilisations de l'année.

En tant qu'acteur citoyen

La Fondation Swiss Life

Depuis 2008, Swiss Life France s'est dotée d'une fondation d'entreprise afin de développer ses actions de mécénat. Elle s'engage sur la durée et partout en France, dans des projets solidaires et innovants, pour que longévité soit synonyme d'opportunités, de bien-être et de liberté. Elle s'est ainsi donné pour missions principales d'agir pour une santé durable, de soutenir la création, et d'encourager la solidarité.

En soutenant des projets d'intérêt général, la Fondation Swiss Life se place avant tout au service de la société civile, pour valoriser les choix de chacun et favoriser le mieux-vivre ensemble. Elle s'engage ainsi auprès de partenaires associatifs portant des projets auxquels elle croit et qu'elle co-construit à leurs côtés et dans la durée.

Son action permet aux collaborateurs de s'investir et s'épanouir au-delà de leur métier, tout en créant des liens avec leurs collègues. Elle bénéficie également à la marque Swiss Life dont elle incarne les engagements humains et sociétaux, en cohérence avec la stratégie de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) #smartlife.

À travers ses actions de mécénat, la Fondation Swiss Life œuvre pour une société où chacun peut se réaliser, grâce à ses choix personnels et l'entraide collective. Guidée par des valeurs d'accomplissement, de confiance, de proximité et de solidarité, la Fondation s'affirme comme le référent qui

catalyse, partout en France, les engagements solidaires et responsables de Swiss Life et de ses collaborateurs. Elle s'engage au quotidien pour tenir une promesse ambitieuse : « *Soutenir vos choix, accompagner vos rêves.* »

Agir pour une santé durable

Lutte contre le cancer

Dans le prolongement du métier d'assureur santé de Swiss Life, la Fondation a pour volonté d'offrir à tous les meilleures chances de vivre longtemps en bonne santé, et cherche à instaurer des relations durables avec les associations qu'elle soutient.

Une Jonquille contre le cancer : faire fleurir l'espoir

Partenaires de l'Institut Curie depuis dix-neuf ans, Swiss Life et sa fondation, ont fait le choix de renouveler leur participation à l'opération de collecte nationale, « Une Jonquille contre le cancer », qui finance la recherche de l'Institut Curie. Cette édition 2023 a de nouveau permis de mettre en place des ventes solidaires et le challenge connecté de la Jonquille, que la Fondation abonde à l'euro. En augmentation depuis l'année dernière, le challenge connecté a réuni plus de 500 collaborateurs, pour 21 000 kilomètres parcourus. Un succès hybride pour mener l'engagement en digital, mais aussi pour se retrouver sur site et porter ensemble l'espoir contre

le cancer. Les ventes solidaires se sont, quant à elles, tenues à Levallois et à Roubaix, ainsi que chez Swiss Life Banque Privée, Swiss Life Asset Managers France à Paris, et pour la première fois sur le site de Marseille.

Grâce aux mobilisations complémentaires des collaborateurs et de l'ensemble des forces commerciales, ces opérations de solidarité ont permis à la Fondation Swiss Life de reverser 124 000 euros au bénéfice de l'Institut Curie, soit la plus grande collecte de l'entreprise depuis sa participation à l'opération Une Jonquille contre le cancer.

*La Fondation
Swiss Life a reversé*

124 000
euros
à l'Institut Curie

En tant qu'acteur citoyen

Octobre Rose : bougeons contre le cancer

La mobilisation s'est poursuivie à l'automne, avec l'organisation d'« Octobre Rose ». C'est la troisième année consécutive que Swiss Life s'engage contre le cancer du sein à l'occasion de cet événement, en proposant des courses solidaires à ses collaborateurs.

Cette édition s'est caractérisée par un record d'engagement, avec 124 participants à Lille, 98 au total à Odyssée à Paris et au challenge connecté sur le reste du territoire.

Pour inciter l'engagement des collaborateurs, la Fondation a financé le projet *via* une prise en charge des dossards, et en a reversé le montant intégral à l'Institut Gustave Roussy à Paris et au CHU Oscar Lambret à Lille. Depuis sa participation à Octobre Rose, la Fondation a pu reverser, au total, plus de 13 000 euros à ces deux structures.

En parallèle, du contenu de sensibilisation a été proposé autour du cancer du sein, et du cancer de façon plus générale, sur la plateforme d'engagement solidaire #ActForLife.

Lutte contre Alzheimer et accompagnement des aidants

Tout en continuant son action de lutte contre la maladie d'Alzheimer, la Fondation Swiss Life a continué de renforcer son engagement sur la thématique du soutien aux aidants. L'ambition est d'informer et d'impliquer les collaborateurs sur ce sujet sociétal majeur.

L'accès à l'art pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et leurs aidants

La Fondation Swiss Life entend créer des synergies entre les acteurs du monde associatif et du monde culturel, pour donner davantage de force et de constance à chacune des actions qu'elle défend. Depuis 2009, elle soutient le dispositif « Art, culture et Alzheimer » de l'association France Alzheimer et maladies apparentées, visant à rendre accessible l'art aux personnes malades et à leurs aidants. Les visites de musées et d'institutions culturelles sont l'occasion de rompre leur isolement, mais aussi de les accompagner à mieux vivre la maladie et leur apporter un moment de bien-être.

En 2023, un nouveau partenariat s'est concrétisé avec le Palais des Beaux-Arts de Lille et le Centre Mémoire du CHU Lille, proposant des séances d'art thérapie. La Fondation a également réuni, pour la sixième année consécutive, les médiateurs de ses institutions partenaires pour un échange autour de leurs pratiques inspirantes.

Au total, douze institutions culturelles, dans sept villes de France, font partie de ce dispositif qui ne cesse de s'intensifier.

Wagons thérapeutiques et Gobelins : la thérapie du voyage en EHPAD

La thérapie du voyage consiste à simuler un voyage en train pour les personnes âgées atteintes de maladies neurodégénératives, comme Alzheimer. Cette innovation est portée par la start-up SIGO et la Fondation Swiss Life qui a choisi, en 2021, de s'engager à ses côtés pour soutenir cette initiative originale.

En 2023, désirant concrétiser un partenariat de 2022 avec l'École des Gobelins, qui proposait à cinq élèves volontaires de réaliser leur film de voyage, la Fondation a mis à disposition des Ehpad équipés d'un wagon thérapeutique les vidéos réalisées par les élèves.

Accompagner les aidants

Sensibiliser les collaborateurs et se mobiliser

Parce que le sujet des aidants touche de nombreux collaborateurs, mais demeure encore un tabou au sein des entreprises, la Fondation Swiss Life souhaite mettre en valeur le rôle de ces derniers – encore peu reconnu –, et montrer qu'il est possible de concilier la vie d'aidant avec la vie professionnelle.

Pour cela, la Fondation soutient le collectif Je t'Aide qui se mobilise au quotidien pour que les aidants soient reconnus, épaulés, qu'ils obtiennent des droits concrets et une reconnaissance sociale.

Un cycle de conférences sur les aidants portant sur les sujets « Suis-je aidant ? » et « Concilier vie d'aidant et vie professionnelle » a été réalisé par la Fondation en 2023, réunissant 87 participants. En accompagnement et en partenariat avec le collectif, un *Guide des aidants* Swiss Life a été réalisé. Il regroupe un ensemble de ressources internes et externes, de contacts et d'associations pouvant aider à faciliter la vie d'aidant.

Par ailleurs, le soutien au prix « Initiatives Aidant.e.s » a été renouvelé en 2023. Il récompense des structures qui développent des solutions concrètes et innovantes sur l'ensemble du territoire. La déléguée générale de la Fondation Swiss Life a participé au jury du prix santé qui a récompensé le projet de l'association

En tant qu'acteur citoyen

« Le lien Psy », qui propose une offre mobile de soins psychologiques à destination des aidants. Le prix a été remis le 6 octobre, Journée nationale des aidants, en présence d'Aurore Bergé, ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées.

Enfin, à l'occasion du lancement du HAMO (espace dédié à la médiation culturelle, à l'éducation et à l'inclusion par l'art), le Palais de Tokyo a organisé des tables rondes publiques autour du concept de musée inclusif. La déléguée générale de la Fondation Swiss Life est intervenue sur la thématique « *Utiliser des solutions à de petites échelles et avec patience* », avec un focus sur le sujet de l'aidance et de la pair-aidance.

Soutenir la création

Le Prix Swiss Life à 4 mains

Soutien actif de la création artistique depuis plus de dix ans, la Fondation Swiss Life a créé le Prix Swiss Life à 4 mains – Photographie & Musique, en 2014. Destiné à révéler ou valoriser des talents, ce prix artistique unique récompense un projet de création croisée et originale d'un photographe et d'un compositeur.

La cinquième édition s'est achevée avec les deux dernières expositions d'*Auctus animalis* à Arles, du 19 juin au 21 août 2023, puis au Centre photographique Marseille du 13 septembre au 8 octobre. Elles se sont accompagnées de programmes de médiation culturelle à destination des malades d'Alzheimer et de leurs aidants.

En 2023, La Fondation a également lancé sa 6^e édition à Arles, à l'occasion d'une table ronde organisée par les Rencontres

de la Photographie. Au total, quatre-vingt-seize candidatures ont été étudiées par le comité de sélection du Prix, soit une vingtaine de plus qu'en 2021, plus représentatives de la parité homme – femme.

Le 6^e Prix Swiss Life à 4 mains a été attribué à Kourtney Roy (photographe) et Mathias Delplanque (compositeur) le 4 décembre 2023, pour leur projet *Off Season*.

Super Pixel avec le Jeu de Paume

Dans le cadre des Olympiades culturelles qui précèdent les Jeux olympiques et paralympiques 2024, la Fondation Swiss Life, le Jeu de Paume, et le Paris Université Club (PUC) ont initié le projet « *Super Pixel* ». Ce mécénat a soutenu une mission photographique sur le sport amateur. Six photographes ont eu carte blanche pour réaliser un projet pendant l'été 2023. Une des artistes, Florence At, est également intervenue dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées pour une exposition de ses photos portant sur l'handisport, ainsi qu'une conférence débat, renforçant la volonté de la Fondation de faire du mécénat croisé (dans ce cadre culture et santé).

Faire entrer la culture en entreprise

Cet axe se décline sous plusieurs formes.

- Artips (depuis 2019) qui a développé une plateforme de « micro-learning » et propose des « leçons » d'art et de culture générale à destination des collaborateurs de Swiss Life. Plusieurs modules sont accessibles avec

des thématiques différentes : histoire de la photographie, design, mythologie, place des femmes dans l'histoire...

En 2023, le partenariat s'est poursuivi en enrichissant la plateforme en lien avec l'actualité. De nouveaux parcours sont ajoutés tous les deux mois, et sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs de Swiss Life.

Deux conférences ont également été proposées sur le thème « Les femmes et la tech, une longue histoire » et « Je n'aime pas l'art contemporain ». À fin 2023, 509 collaborateurs profitent de la trentaine de parcours proposés sur la plateforme.

- Des jeux concours sont également organisés en interne pour remporter des billets afin d'assister aux expositions des musées partenaires. En 2023, trois jeux concours ont été organisés dans les musées parisiens, roubaisiens et lillois.
- *Des événements culturels variés en région*, comme une soirée patrimoniale. La Fondation a invité l'artiste Omar Hasan, ancien joueur du XV de France de rugby, reconverti en ténor à la suite de sa carrière sportive, à se produire à Toulouse lors d'une soirée organisée par les forces commerciales de la région.

Encourager à la solidarité

Fédérer autour de la solidarité

Swiss Life, via sa Fondation, soutient et encourage les projets bénévoles de ses collaborateurs impliqués dans le domaine de la solidarité. La Fondation entend ainsi agir comme un accélérateur de projets de proximité innovants, qui s'inscrivent dans la durée.

En tant qu'acteur citoyen

Au total, la Fondation Swiss Life a soutenu 128 projets depuis le lancement du programme « Aider à aider » (en 2008), et a versé plus de 400 000 euros aux projets associatifs de ses collaborateurs.

Au-delà du soutien financier, la Fondation s'engage aux côtés des projets portés par les collaborateurs en s'impliquant sur le terrain et en leur apportant une visibilité par des actions de communication.

En 2023, la Fondation a sélectionné 14 projets solidaires, portés à titre personnel par des collaborateurs de Swiss Life, pour un montant total de 38 255 euros. Ils s'inscrivent dans des domaines très variés autour de la solidarité, de l'égalité des chances, de la culture ou encore du sport et de la santé.

#ActForLife, démarche de l'engagement solidaire

La démarche de l'engagement solidaire

Au cours de l'année 2022, l'ensemble des parties prenantes au service de l'engagement d'entreprise et de la solidarité (communication et RSE, RH, Fondation...) ont réalisé un diagnostic des différentes actions menées en tant qu'acteur citoyen, dans le but de structurer une feuille de route et de formaliser une démarche de l'engagement adaptée et cohérente, en soutien de la raison d'être et de la stratégie RSE.

Cette démarche, lancée en février 2023, se structure autour de quatre thématiques :— solidarité, santé, culture, environnement —, et permet aux collaborateurs de Swiss Life et Swiss Life Banque Privée de s'engager de six manières différentes (*via* la cohésion d'équipe solidaire, le programme

Aider à aider, l'arrondi sur salaire, la participation à des conférences, ou encore le mécénat de fin de carrière.) Elle vise à fédérer le plus largement possible autour de la stratégie RSE de l'entreprise, à créer du sens et incarner la raison d'être de Swiss Life au travers d'actions concrètes ayant un impact positif sur la société, les individus et l'environnement.

La plateforme de l'engagement solidaire : lieu unique de la mobilisation

La mise en œuvre de cette démarche a été marquée par l'ouverture, en 2023, d'une plateforme de l'engagement, accessible à tous, lieu unique de l'engagement solidaire des collaborateurs de Swiss Life. Elle permet un pilotage plus efficace des actions mises en œuvre dans le cadre de la stratégie RSE, améliorant ainsi son impact et son rayonnement.

Un comité de pilotage dédié, rassemblant les parties prenantes au service de l'engagement solidaire, assure le suivi de la démarche et de son animation, dans une logique d'amélioration continue. À fin 2023, la plateforme recense 878 collaborateurs inscrits. Chaque thématique centralise de nombreux défis (conférence, quiz, ressources...) visant à sensibiliser et mobiliser les collaborateurs autour de ces thématiques de durabilité.

La journée de l'engagement solidaire : lancement de la démarche #ActForLife

Swiss Life a lancé sa première journée de l'engagement solidaire le 28 juin 2023. Autour de la thématique des Jeux olympiques, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise se sont réunis au CDFAS d'Ermont-Eaubonne pour un moment de partage et de rayonnement de la force collective, autour des quatre thématiques de l'engagement : la santé, l'environnement, la solidarité et la culture.

Placée sous le signe de la solidarité, cette journée d'entreprise a permis de marquer le lancement de la démarche de l'engagement solidaire, en mobilisant, de manière ludique, les collaborateurs autour d'une cause commune : faire bénéficier l'ensemble des associations choisies pour l'arrondi sur salaire : l'Envol, The Sea Cleaners, Actions Enfance et Rêves de Cinéma.

Une dotation d'un montant de 26 000 euros de la Fondation Swiss Life a alors été mise en jeu et partagée entre les associations soutenues par les collaborateurs.

L'animation a également été réalisée avec le soutien de dizaines de collaborateurs bénévoles, soulignant l'engagement de ces derniers et la volonté de co-construire cette démarche.

Cette journée s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE de l'entreprise, et son organisation a fait preuve d'exemplarité en matière d'événementiel responsable, d'achats durables et de recours à des prestations qui sont à la fois écologiques, solidaires et éthiques. L'occasion pour Swiss Life de véhiculer des valeurs d'inclusion, de cohésion et une meilleure gestion des ressources planétaires, pour un impact positif sur la société, l'environnement et les individus.

09

Dans la conduite
de nos activités

Dans la conduite de nos activités

Conformité et gestion des risques : une alliance de rigueur et d'agilité

L'univers de l'assurance figure parmi les activités soumises à des exigences réglementaires de plus en plus nombreuses, notamment sur les sujets liés à la durabilité, pleinement intégrés dans les analyses de risques. Swiss Life peut compter sur une gouvernance solide et agile pour être en conformité avec ces évolutions. Au-delà du strict respect de la réglementation, l'entreprise met l'accent sur l'appropriation et l'intégration par tous des enjeux de la gestion des risques.

Dans la conduite de nos activités

Un processus rigoureux et actualisé régulièrement

La gestion des risques et de la conformité s'appuie sur un dispositif complet qui irrigue tous les processus et toutes les fonctions de l'entreprise, et qui est actualisé tous les ans. Il repose sur un système de directives et de guidelines qui regroupent l'ensemble des procédures applicables au sein du groupe Swiss Life. Les directives énoncent les principes fondamentaux et les exigences en termes d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision. Les guidelines en précisent le contenu, les thèmes ainsi que les normes minimales à respecter. Le respect de ces directives et de la conformité est assuré par le système ICS (Internal Control System), et est revu par les contrôleurs internes, ainsi que les auditeurs internes et externes.

À la tête de cet ensemble garant du respect des normes de gouvernance, se trouvent le comité exécutif, le comité d'audit et des risques et le conseil d'administration.

Dans une logique de renfort de la gestion des risques en matière de durabilité, et face à une prise en compte croissante des thématiques en lien avec la responsabilité sociétale de l'entreprise, Swiss Life a décidé de mettre à jour le corpus de politiques écrites. Ces dernières intègrent dorénavant la prise en compte des potentielles incidences négatives en matière de durabilité.

Le respect et la protection des données au cœur de la stratégie

Pour Swiss Life, comme pour l'ensemble des assureurs, la maîtrise et la protection des données sont des enjeux fondamentaux qui participent à apporter de la confiance aux parties prenantes de l'entreprise. Couvrant de très nombreux sujets et activités, les données font partie du quotidien de tous les collaborateurs, et l'entreprise s'est fixé pour objectif d'ancrer cette vision « data driven » dans ses processus.

La protection des données, que ce soit *via* le respect du RGPD (règlement général sur la protection des données) ou la prévention des cyber-risques, est donc au cœur de la stratégie.

Les directives et processus relatifs au RGPD et à la prévention des cyber-risques sont bien établis. Les enjeux de Swiss Life sont, d'une part de travailler à leur amélioration continue, et d'autre part de développer l'appropriation de ces sujets par les instances dirigeantes et les collaborateurs.

Cette culture « data driven » s'incarne au-delà du cadre réglementaire, et fait de la pédagogie et de l'acculturation des équipes, la clé de voûte des dispositifs RGPD et cyber-risques.

Dans la continuité des actions engagées depuis 2018, Swiss Life met en œuvre de nombreuses actions de formation et de sensibilisation.

Cybersécurité : préserver les clients, l'entreprise, et ses collaborateurs

Garantir la sécurité des informations est un gage de sérieux et de fiabilité pour Swiss Life, ses clients et collaborateurs. Améliorer de façon continue la sécurité des systèmes d'information face aux menaces cyber de plus en plus sophistiquées, mais aussi accroître le niveau de conformité à l'égard des normes et standards, des exigences groupe et des obligations légales et réglementaires, représentent donc des enjeux vitaux pour l'entreprise.

Cette année encore, Swiss Life a poursuivi et renforcé son plan d'action cybersécurité pour s'adapter à l'apparition de nouveaux cyber-risques et assurer la continuité de sa stratégie sécurité. Les campagnes de sensibilisation avaient notamment pour objectif d'alerter sur la sécurité des données, et plus globalement de faire évoluer les usages.

En 2023, une mise à jour du e-learning sur la sécurité des informations a été proposée à l'ensemble des collaborateurs sous forme de *serious game*, dans l'objectif d'adopter les bons réflexes en matière de cyber-sécurité. En 2023, 95,4 % des collaborateurs ont validé cette formation en ligne.

Les campagnes internes de prévention et de sensibilisation au *phishing* valorisent les bons réflexes et accompagnent les collaborateurs qui ne les ont pas encore acquis. Tous les nouveaux entrants bénéficient de cette sensibilisation

Dans la conduite de nos activités

lors de leur intégration, et un processus d'alerte en cas de suspicion de *phishing* permet de maintenir l'attention de tous. En 2023, ces sensibilisations ont été élargies à l'ensemble des agents généraux et leurs collaborateurs.

Ces campagnes ont été intensifiées et complexifiées en 2023, pour faire face à des attaques plus ciblées et de plus en plus élaborées, avec un taux de vigilance⁽¹⁵⁾ des collaborateurs de 93,3 %.

Le suivi de cet indicateur a permis à Swiss Life de construire un accompagnement dédié auprès des populations nécessitant un rappel spécifique des règles de vigilance.

La participation, cette année encore, au CyberMois (mois européen de la cybersécurité) a été l'occasion de proposer un programme inédit de sensibilisation à la sécurité numérique. L'objectif est d'améliorer la compréhension des enjeux de la cybersécurité, afin d'agir en conséquence et de protéger les informations de Swiss Life et de ses collaborateurs. Le 17 octobre, une conférence – « Adoptez la cyber-responsabilité » – a été proposée à l'ensemble des collaborateurs. L'intervenant a abordé de manière pédagogique les mécanismes d'influence au travers du Web, notamment la sensibilisation aux réseaux sociaux pour alerter les collaborateurs, dans leur vie professionnelle comme personnelle, sur les risques de manipulation digitale et la nécessité de développer un sens critique. Ce CyberMois a aussi été l'occasion de sensibiliser les collaborateurs de manière ludique *via* un « cyber cluedo », les invitant à déceler des erreurs et anomalies cyber. L'objectif étant d'approfondir leurs connaissances sur les enjeux de la sécurité.

Plus largement, en 2023, a été lancée la communauté des « security heroes », qui a pour but de diffuser les bonnes pratiques de la sécurité numérique. Sur la base du volontariat, les collaborateurs rejoignant la communauté sont avant tout des intermédiaires et facilitateurs s'assurant de la bonne diffusion des informations auprès des collaborateurs, tout en remontant les besoins et éventuelles problématiques sur le respect des processus de sécurité. Cette initiative valorisante permet d'impliquer les collaborateurs dans la démarche, tout en mettant en lumière leurs compétences.

Par ailleurs, Swiss Life a de nouveau réalisé un exercice de gestion de crise qui a consisté en une simulation de cyberattaque. Il a permis de réévaluer l'efficacité de la gouvernance de l'entreprise en situation de crise, ainsi que les processus de gestion des incidents de sécurité et de résilience, dans une optique d'amélioration continue. Cet exercice permet aussi de traiter de manière proactive la réglementation DORA à venir.

Un projet de refonte de la charte du bon usage des systèmes d'information est également en cours, en vue de renforcer la sécurité informatique de l'entreprise et de chacun, en éditant les bonnes pratiques et en fixant des règles communes.

Enfin, en tant qu'assureur responsable, Swiss Life a mené également plusieurs campagnes de sensibilisation aux cyberattaques et au *phishing* auprès de ses clients, *via* des e-newsletters ainsi que sur le site Internet.

Transparence vis-à-vis des clients

Dans un souci de pédagogie, Swiss Life travaille à une information transparente et accessible à tous ses clients. Pour ce faire, l'entreprise a produit un référentiel commun en vue d'adapter tous les documents contractuels et d'assurance, et ainsi maîtriser le risque associé à la collecte de données. Une mise à jour des politiques de protection des données des clients et salariés a également été réalisée.

En 2023, afin de garantir la conformité de son système de contrôle, Swiss Life a réalisé un audit spécifique RGPD pour SwissLife Prévoyance et Santé, où de nombreuses données sensibles sont traitées, ainsi qu'un audit spécifique sur le contenu des zones de commentaires sur la partie GRC (gestion de la relation client).

(15) Taux des collaborateurs n'ayant pas cliqué sur une campagne de *phishing*

Dans la conduite de nos activités

RGPD : protéger, informer, sécuriser

Swiss Life s'attache à protéger et utiliser à bon escient les données de ses clients, partenaires et collaborateurs. Il en va de la responsabilité de tous de faire appliquer les principes du RGPD, dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'entreprise. Afin de garantir toujours plus de sérénité à toutes ses parties prenantes, de nombreuses actions sont menées chaque année au titre de l'amélioration continue des pratiques et du développement de l'appropriation des sujets RGPD par les collaborateurs. Par ailleurs, Swiss Life porte une attention particulière à la minimisation des données recueillies, à les purger et à les effacer régulièrement, favorisant la réduction du stockage de données.

En matière de communication et d'accompagnement, une page, des fiches pratiques et un lexique dédié aux sujets RGPD sont mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet de Swiss Life. De nombreux articles sont publiés, par exemple sur la mise en conformité et la gestion du RGPD dans l'entreprise, ou encore sur les grandes actualités, principes et évolutions autour de cette thématique.

Pour compléter ce canal de sensibilisation, des événements sont développés par des experts internes pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences transversales. Ils sont mis à disposition sur la plateforme de formation de l'entreprise.

En complément, un e-learning dédié au RGPD assure la formation permanente des collaborateurs. Véritable base de connaissances et de bonnes pratiques, il est une opportunité pour agir au quotidien en appliquant les principes indispensables à la protection des données, le tout dans un format court et ludique accompagné d'une campagne de sensibilisation. Fin 2023, 98 % des nouveaux entrants ont suivi cette formation.

Par ailleurs, une charte de la donnée est transmise à l'attention des réseaux d'agents généraux, considérés comme des sous-traitants et représentants de la marque Swiss Life.

Dans le cadre du RGPD et au-delà de la formation initiale, Swiss Life met à disposition de chacun d'entre eux des outils

de mise en conformité, afin de faciliter la bonne prise en compte des règles de protection et de conserver une qualité et une sécurité optimales de la donnée.

En 2023, des sessions de formation thématiques dédiées au RGPD et animées par le DPO (Data Protection Officer) ont été dispensées aux référents fraudes. Des formations thématiques pour la direction des ressources humaines et le périmètre santé – prévoyance ont également été réalisées *via* des ateliers sur mesure pour ces entités traitant des données particulièrement sensibles.

A man in a dark suit and glasses is shown in profile, looking down at a tablet device he is holding. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting, possibly a balcony or terrace with a view of water and buildings.

Éthique, valeurs et déontologie : trois principes, socles des métiers de Swiss Life

L'entreprise a défini et formalisé de longue date les principes et règles éthiques qui guident son activité. Celles-ci s'enrichissent régulièrement pour s'adapter au contexte réglementaire. Des actions sont réalisées pour favoriser leur appropriation par les collaborateurs et leur application dans les activités quotidiennes.

Dans la conduite de nos activités

Code de conduite

Le code de conduite de Swiss Life se fonde sur sa raison d'être :
« *Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix.* »

Elle est au cœur de notre stratégie et de nos principes de gestion, d'entreprise et de conduite.

En place depuis plusieurs années et revu régulièrement, le code de conduite donne des principes et règles de comportement, afin que chaque collaborateur adopte la meilleure attitude professionnelle possible.

La formation au code de conduite est construite pour doter chaque collaborateur de Swiss Life, quelles que soient sa ligne de métier, sa fonction ou son ancienneté, des connaissances de base nécessaires concernant l'éthique professionnelle.

Formation, éthique et prévention

Dans le cadre de son fort attachement aux standards éthiques et déontologiques, Swiss Life s'engage à la sensibilisation, la formation et l'accompagnement de ses collaborateurs, pour développer des comportements éthiques dans leurs activités professionnelles au quotidien. Ces valeurs sont relayées dans le code de conduite de Swiss Life, dont la bonne connaissance est un des socles de la démarche éthique au quotidien.

Des modules de sensibilisation au code de conduite, organisés en e-learning, sont obligatoires pour tous les collaborateurs,

ainsi que pour les prestataires externes depuis 2023. Cette année, 95 % des nouveaux entrants y ont participé. En parallèle, ces derniers sont également sensibilisés aux principales exigences du code de conduite.

D'autres modules de formation, dédiés plus spécifiquement à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, ont été mis en place pour l'ensemble des collaborateurs.

En 2023, le taux de réussite des nouveaux entrants à l'ensemble des formations obligatoires conformité et éthique est de 94 %.

Prévention et détection de la fraude

À l'ère du digital, les entreprises sont de plus en plus confrontées à la fraude. En tant qu'acteur majeur en assurance et gestion de patrimoine, Swiss Life est particulièrement exposée, et toutes ses parties prenantes sont concernées.

Une gouvernance renforcée et structurée

Swiss Life a fait le choix d'adopter une stratégie proactive de lutte anti-fraude, qui s'appuie sur la politique définie par le groupe. Celle-ci fait l'objet de directives, guidelines et d'instructions mises en œuvre par Swiss Life France.

Elle s'appuie sur le code de conduite et un réseau interne qui travaille à renforcer le dispositif de lutte contre la fraude : la cellule

de lutte contre la fraude, un réseau de soixante référents au sein des directions métiers, et de nombreuses autres directions concernées (juridique, ressources humaines, IT, distribution, conformité, service réclamation...).

Cette communauté se retrouve notamment au sein d'un comité transverse dédié. Cette organisation a été créée dans le but de partager des axes d'amélioration et des retours d'expérience, sources d'innovation, et d'avoir une vision et une communication globales sur le sujet au sein de l'entreprise.

La prévention assure la bonne compréhension et la sensibilisation de chaque collaborateur, et ce, dès son arrivée.

Clarification du dispositif d'alerte

Conformément à la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite Sapin 2, et dans le cadre de son dispositif de lutte contre la fraude, Swiss Life met à la disposition de ses collaborateurs et de ses différentes parties prenantes un dispositif d'alerte.

Afin de lutter contre des situations, comportements et / ou actes, inappropriés ou non conformes au code de conduite de Swiss Life, aux lois et règlements nationaux et internationaux, le dispositif d'alerte permet de les signaler au référent interne désigné par Swiss Life, afin d'y remédier ou d'y mettre fin. Ce dispositif est décrit sur le site Internet institutionnel de Swiss Life France, ainsi que sur l'intranet collaborateurs, permettant ainsi d'augmenter sa visibilité. L'utilisation de ce dispositif garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des informations communiquées, tout en lui

Dans la conduite de nos activités

permettant de bénéficier d'une protection contre d'éventuelles sanctions ou représailles. Il est accessible à tous les collaborateurs ainsi qu'aux prestataires externes.

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi Wasserman, le 21 mars 2022, relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte, Swiss Life a mis à jour sa guideline interne.

Cette dernière définit les notions essentielles relatives aux lanceurs d'alerte, et précise la procédure de recueil et de traitement de l'alerte.

Une démarche achats responsables renforcée

En 2021, Swiss Life formalise ses engagements en matière d'achats responsables au travers de la mise à jour du système de directives et de guidelines, qui intègre désormais un volet RSE. La mise en œuvre opérationnelle de cette démarche se traduit également par la réalisation d'une feuille de route qui définit les orientations et intentions générales relatives aux achats et approvisionnements, et qui fixe les axes prioritaires en termes d'achats responsables. Swiss Life porte ainsi la volonté d'appréhender les achats responsables comme un outil de performance économique, environnementale et sociale, au service de sa politique RSE et de sa raison d'être.

La charte achats responsables, un cadre de référence commun

Publiée en 2021, la charte achats responsables de Swiss Life France affirme et renforce cette volonté d'appliquer ses engagements RSE sur toute sa chaîne d'approvisionnement. Portée par la direction générale, elle trace les principes clés permettant des relations plus responsables.

Elle a pour vocation d'être un cadre de référence commun pour les donneurs d'ordres, les achats et ses fournisseurs, avec qui elle souhaite partager ses engagements en matière d'éthique, de conformité et de RSE. Elle présente les exigences liées à sa politique RSE vis-à-vis de ses fournisseurs, ainsi que les engagements réciproques pour une relation durable entre les parties.

Pour s'assurer du respect de ses exigences en matière de responsabilité sociétale, Swiss Life demande, pour tout nouvel engagement, la signature obligatoire de cette charte. Elle est ainsi insérée directement dans les clauses contractuelles.

Au total, soixante-et-onze fournisseurs stratégiques⁽¹⁶⁾ ont signé la charte au 31 décembre 2023, ce qui représente environ 52 % du montant total des dépenses. La direction des achats de Swiss Life France s'était fixée pour objectif la signature de cette dernière par le plus grand nombre de fournisseurs stratégiques, afin d'atteindre à minima 50 % du montant total des dépenses.

Aide à l'amélioration continue de la performance RSE des fournisseurs

Consciente que sa responsabilité s'applique à l'ensemble de sa chaîne de valeur, Swiss Life poursuit les campagnes d'évaluation de ses fournisseurs stratégiques⁽¹⁷⁾ via la plateforme EcoVadis, avec la volonté de les accompagner dans l'amélioration de leur démarche RSE dès la deuxième année d'évaluation.

En 2023, Swiss Life France a mutualisé l'évaluation de ses fournisseurs sur la plateforme EcoVadis avec celles du groupe. Le score moyen des fournisseurs de Swiss Life est de 66,1 sur 100. Une certaine maturité de la démarche étant atteinte, l'entreprise ne mène plus de campagnes d'évaluation désormais, mais demande à chaque nouveau fournisseur stratégique de s'évaluer sur la plateforme.

Swiss Life fait le choix d'accompagner ses fournisseurs et de les sensibiliser à l'amélioration continue des pratiques en matière de RSE. Pour les plus petits fournisseurs ne souscrivant pas à EcoVadis, un questionnaire RSE interne leur est soumis et a été mis à jour en 2023.

Dans une volonté d'exemplarité vis-à-vis de sa chaîne d'approvisionnement, Swiss Life poursuit son engagement en se soumettant également à l'évaluation de ses propres pratiques via EcoVadis. Elle a ainsi reçu la note de 68 sur 100 et la médaille d'or EcoVadis en 2022, reconnaissant ainsi sa maturité et ses performances en matière de RSE et d'achats responsables.

⁽¹⁶⁾ Part du top 100 fournisseurs (en volume d'achats) signataires de la charte achats responsables.

⁽¹⁷⁾ Les fournisseurs identifiés comme étant stratégiques évoluent au gré des relations commerciales que Swiss Life entretient avec ses fournisseurs et en fonction de la mise à jour de la cartographie des risques fournisseurs (qui dépend notamment des montants d'achats en cours d'année).

Démarche environnementale

En tant qu'assureur et investisseur, Swiss Life mesure les effets du changement climatique sur l'environnement, la société et les individus. Dans le cadre de la conduite de ses activités, Swiss Life met en œuvre, depuis de nombreuses années, des actions visant à maîtriser son impact sur l'environnement.

À travers le programme Swiss Life 2024, le groupe Swiss Life s'est fixé un objectif de réduction de 35 % des émissions de CO₂ liées à la conduite de ses activités opérationnelles à horizon 2024 (base 2019).

Afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du groupe, Swiss Life France a décidé de formaliser et de renforcer sa démarche en la structurant à l'aide d'outils méthodologiques reconnus.



Enjeu RSE associé

- Impact environnemental de nos activités

Dans la conduite de nos activités

La démarche environnementale de Swiss Life France

Pour assurer la maîtrise de ses impacts environnementaux, contribuer à l'atteinte des objectifs du groupe, et structurer sa démarche, Swiss Life a mis en place un système de management environnemental, reposant sur les lignes directrices de la norme ISO 14001.

Ce travail a consisté à identifier les impacts environnementaux liés aux activités de Swiss Life *via* une analyse environnementale, et à définir un programme environnemental adapté et cohérent, afin de réduire les émissions de CO₂ et de sensibiliser les parties prenantes de l'entreprise.

Initié en 2021, ce travail a permis de définir les leviers d'action de réduction des émissions de CO₂ de Swiss Life France autour de quatre axes prioritaires, qui constituent le socle de la démarche environnementale de l'entreprise. Le déploiement du programme environnemental de Swiss Life France a été initié en 2022, avec la mise en œuvre d'une gouvernance transversale impliquant l'ensemble des directions opérationnelles ainsi que les ambassadeurs RSE, pour s'assurer du portage, du suivi et de la coordination optimale de ces actions, dans une optique d'amélioration continue.

Évolutions 2023 : renforcement de la robustesse du reporting et évolution du périmètre

En 2023, dans le cadre du renforcement de la robustesse de son reporting environnemental et en alignement avec les pratiques du groupe, Swiss Life France a fait évoluer son périmètre de reporting, conduisant à certaines évolutions matérielles. Par exemple, afin de couvrir l'intégralité de ses activités, Swiss Life a décidé d'intégrer l'empreinte carbone des événements de plus de vingt personnes réalisés par l'entreprise (séminaires, team-buildings, conventions...) soit 198 teqCO₂. Afin de faciliter la lecture du document, les données historiques ont été recalculées proforma depuis 2019 et ajoutées dans la DPEF. Pour conserver l'antériorité et à des fins de traçabilité, les précédentes données sont toujours consultables dans le tableau de synthèse en fin de document.

Axe
1

Réduire les consommations de ressources et optimiser le tri de des déchets

Axe
2

Réduire les émissions de CO₂ rejeté dans l'air

Axe
3

Assurer une sensibilisation environnementale aux collaborateurs

Axe
4

Impliquer les partenaires, sous-traitants et fournisseurs dans une démarche de progrès

Dans la conduite de nos activités

Axe 1 – Réduire les consommations de ressources et optimiser le tri de des déchets

Gestion des consommations

De la gestion des ressources à la gestion des déchets, Swiss Life prend des mesures pour améliorer leur efficacité, avec pour objectif la diminution de son empreinte carbone.

Consommations eau et électricité

Pour rester maître de ses consommations (eau et électricité), Swiss Life suit leur évolution pour identifier toute fuite ou problématique de consommation.

Sobriété énergétique

Dans un contexte de tensions géopolitiques liées à l’approvisionnement, les sujets liés à la maîtrise des consommations et à la sobriété énergétique sont une priorité pour Swiss Life.

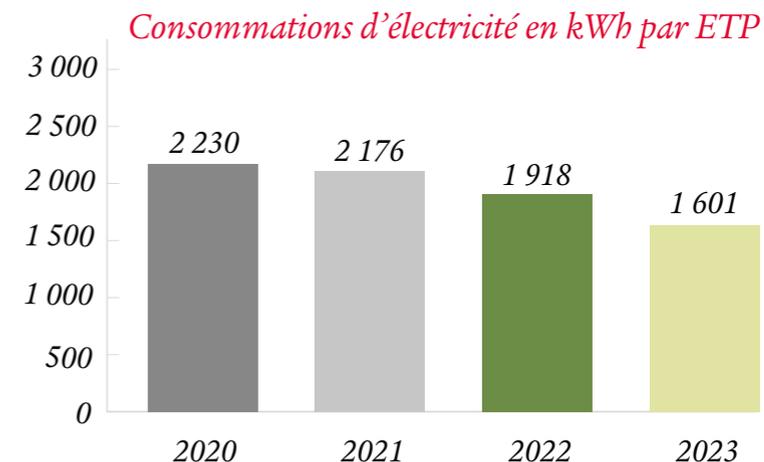
En novembre 2022, en réponse à l’appel du gouvernement français, l’entreprise avait mis en place une série de mesures de sobriété complémentaires à sa démarche environnementale et à sa stratégie RSE. Chauffage limité à 20 degrés, réduction des plages horaires d’éclairage, eau chaude coupée dans les espaces sanitaires, regroupement des équipes par étage ou par bâtiment, et nouvelles campagnes de sensibilisation sont autant d’exemples de mesures mises en place dans le cadre du plan de sobriété énergétique, qui participent à la réduction des consommations de ressources.

Initialement déployées en réponse à un contexte de crise et de gestion des risques, elles ont été testées sur la fin de l’année 2022 dans l’objectif de les intégrer durablement à la démarche environnementale de Swiss Life France. Cela se confirme en 2023, puisque Swiss Life a pérennisé ces mesures en y ajoutant de nouvelles règles spécifiques à la période estivale, comme la limitation des températures de climatisation et le regroupement des équipes par étage ou par bâtiment tout au long du mois d’août. Ces mesures ont permis de réduire de 16 % nos consommations d’électricité entre 2022 et 2023, sur l’ensemble de nos bâtiments.

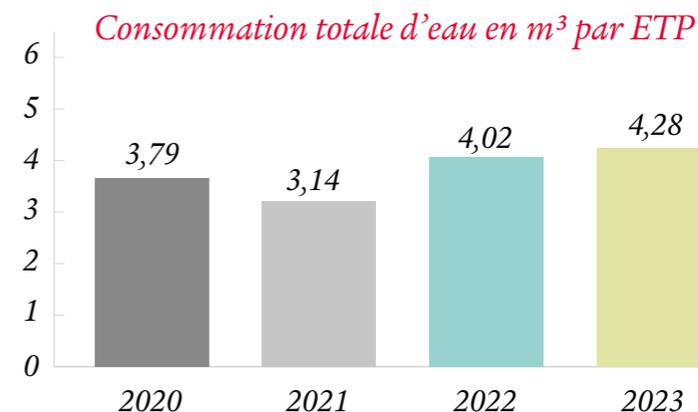
Le choix d’une énergie verte

Convaincue que le passage à des énergies vertes est nécessaire pour participer à la transition énergétique et à la réduction de son empreinte carbone, Swiss Life a choisi d’alimenter ses locaux en énergies renouvelables.

Depuis 2020, 100 % des bâtiments de Swiss Life France sont alimentés en énergies « vertes » (certificat garantie d’origine), dérivées de processus naturels en perpétuel renouvellement, notamment celles d’origine solaire, éolienne, ou encore hydraulique.



Les consommations d’électricité continuent de baisser grâce aux mesures de sobriété énergétique.



La consommation d’eau se stabilise post-covid à des niveaux plus faibles, grâce aux mesures de sensibilisation.

Dans la conduite de nos activités

Optimiser le tri et réduire durablement les déchets

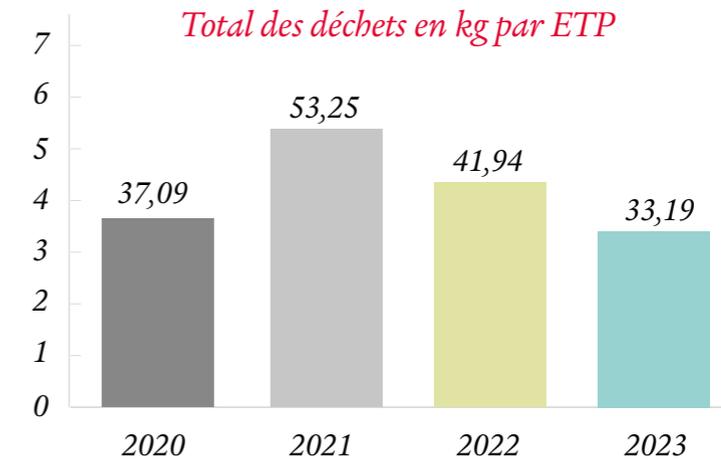
Swiss Life prête une attention particulière aux engagements RSE de ses prestataires, afin de valoriser 100 % de ses déchets de bureau en assurant leur recyclage et leur suivi.

Pour cela, les consignes et affichages de tri sur tous les sites sont harmonisées. Ainsi les collaborateurs trient de la même manière, grâce à une collaboration avec le prestataire de collecte et de valorisation des déchets.

Concernant la gestion de ces derniers, afin de s'assurer qu'ils finissent dans les bonnes filières de valorisation, une clause a été ajoutée au contrat avec les prestataires de nettoyage, pour que tous les agents soient sensibilisés au moins une fois par an aux consignes de tri. De plus, un suivi des quantités collectées et de la qualité des prestations est réalisé lors de réunions régulières.

La mise en place de ces mesures s'accompagne d'une sensibilisation des collaborateurs, afin de s'assurer, d'une part du respect des consignes, et d'autre part, d'informer sur la nécessité de la réduction des déchets. À cet effet, Swiss Life a mis à la disposition des collaborateurs un guide des écogestes au bureau qui sensibilise notamment à la réduction et au tri des déchets, et fournit un gobelet réutilisable à chaque nouvel arrivant.

Swiss Life a aussi initié, en 2023, une politique très restrictive en matière de goodies pour l'interne, visant à limiter les consommations de ressources et la production de déchets.



La hausse du montant total de déchets par ETP en 2021 s'explique par une dynamique d'archivage et de tri, dans le cadre de l'organisation du déménagement des locaux prévu en 2024.

Dans la conduite de nos activités

NEO : un projet porteur de l'ambition de Swiss Life en matière de réduction de son empreinte environnementale

NEO (Nouveaux environnements et organisation du travail) est un projet clé de transformation organisationnelle, culturelle et technologique qui s'articule autour de quatre piliers :

- 1) **l'amélioration des modes de travail et de la culture managériale, avec la signature notamment d'un accord de télétravail dit « responsable » ;**
- 2) **l'aménagement des espaces pour s'adapter aux nouveaux modes de travail et renforcer la performance individuelle et collective ;**
- 3) **l'accélération technologique des outils et des process ;**
- 4) **la santé et le bien-être des collaborateurs dans leur environnement de travail hybride.**

Le projet de transformation NEO a été pensé sous le prisme de la RSE, et ces quatre piliers s'inscrivent naturellement dans la démarche RSE #smartlife de Swiss Life, que ce soit en tant qu'employeur et investisseur responsable, ou encore dans le cadre de la conduite de ses activités.

Swiss Life porte ainsi une attention particulière à l'intégration de la dimension environnementale à chaque étape du projet.

Sobriété papier et numérique

La consommation de papier a toujours été une préoccupation forte pour Swiss Life. Depuis 2010, une démarche de suivi et de diminution de cette consommation a été lancée. Elle est toujours en cours, et est étroitement liée à la digitalisation de tous les processus métiers. À cet effet, les initiatives suivantes ont déjà été mises en place :

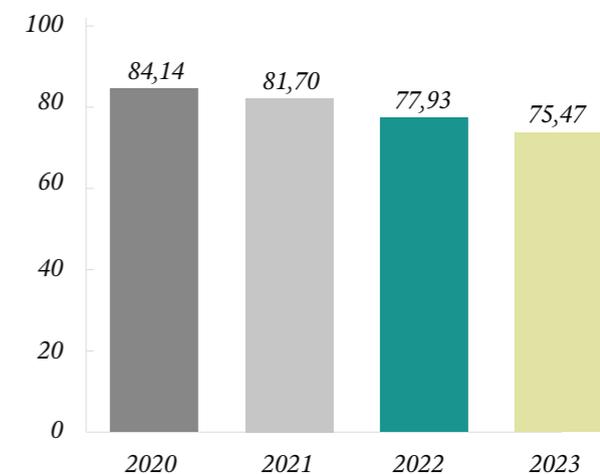
- Le « Digital Workplace », avec le déploiement de la suite Office 365 qui permet une réduction du stockage bureautique, avec une migration sur SharePoint et la formalisation de règles de stockage. L'optimisation des flux et la réduction du nombre de serveurs favorisent la réduction de l'empreinte numérique. Ce programme est enrichi d'un accompagnement des collaborateurs à la prise en main de ces outils numériques et d'une démarche de nettoyage des répertoires partagés pour faciliter leur migration dans le cloud et réduire l'impact environnemental. Un guide du nettoyage Office 365 a été déployé à cet effet en 2023.
- L'équipement visio des salles de réunion, la virtualisation de la téléphonie, ou encore l'accélération de la dynamique de dématérialisation (GED, signature électronique), soutenus par l'accompagnement des équipes dans la diminution de l'usage du papier et le partage de bonnes pratiques.

Consciente d'un potentiel report lié à la baisse de la consommation de papier sur l'utilisation des outils numériques, Swiss Life a mis en place des actions de sensibilisation, et met à la disposition des collaborateurs des contenus pédagogiques autour du sujet de l'empreinte et de la bonne utilisation des outils numériques (stockage, archivage, envoi d'e-mails, etc.). Pour tendre vers plus de sobriété numérique, Swiss Life s'était également fixé, en 2022, dans ses objectifs communs, la réduction de 20 % du nombre d'e-mails envoyés en interne avec pièces jointes par rapport à fin 2021. L'objectif a été atteint, et l'indicateur continue d'être suivi, permettant d'enregistrer

une baisse de 28 % à fin 2023 (par rapport à fin 2021.)

Pour aller plus loin, Swiss Life a développé, en 2023, en partenariat avec Lecko Analytics, une application à destination de l'ensemble des collaborateurs – GreeT – qui mesure l'empreinte carbone des usages individuels et collectifs liés à Microsoft 365, et challenge les collaborateurs de manière ludique, dans le but d'adopter des pratiques plus responsables. À la fois outil de mesure et de sensibilisation, il permet de renforcer la démarche autour du numérique responsable. Forte de cette dynamique, Swiss Life a notamment reçu le prix d'argent dans la catégorie « Accompagnement des collaborateurs au changement » lors du concours des Cas d'Or Banque & Assurance 2023.

Consommation totale de papier en kg par ETP



Dans la conduite de nos activités

Axe 2 – Réduire les émissions de CO₂ rejeté dans l'air

Swiss Life évalue, coordonne, et assure le suivi d'un ensemble de mesures de prévention et de réduction des émissions de CO₂ liées à la conduite de ses activités, sur la base d'un protocole de reporting fondé sur des référentiels connus (Ecoinvent).

Rationalisation des équipements IT : premier pas vers une démarche de sobriété numérique

Afin de concrétiser son approche responsable et de mieux maîtriser ses consommations liées aux usages numériques, Swiss Life porte une attention particulière à la sobriété des équipements IT, et a ainsi renforcé sa politique de remplacement des matériels informatiques.

Ainsi, les « dock stations », permettant de charger les PC tout en les connectant à des écrans secondaires, ont été supprimées sur le site de Levallois, permettant d'une part, de réduire les consommations d'électricité, et d'autre part, d'éviter des problématiques d'obsolescence et de remplacement. Ceux-ci ont alors été recyclés ou installés sur d'autres sites où leur utilité est plus justifiée au vu des équipements et de la configuration des bureaux.

Dans une logique de rationalisation et d'optimisation de sa consommation, la salle d'un data center a été réaménagée en 2023. L'intégralité des équipements informatiques ont été regroupés dans une plus petite salle, permettant la libération d'un nouvel espace, ainsi que des gains énergétiques, la salle

étant moins énergivore. Par ailleurs, cela a permis également d'éviter le renouvellement d'équipements électriques et de climatisation prévu à l'origine dans la précédente salle.

Promouvoir la mobilité durable

Swiss Life fait la promotion des mobilités douces, et affirme le rôle qu'elle doit jouer dans le développement de ces dernières.

En 2021, dans le cadre de la mise à jour de son bilan carbone, une enquête a été menée sur les déplacements des collaborateurs. Son analyse a permis d'identifier les évolutions des pratiques et habitudes de déplacement des équipes, liées aux nouveaux modes de travail mais aussi à leurs attentes en matière d'alternative à la voiture individuelle.

Pour encourager la pratique des mobilités douces, Swiss Life sensibilise ses collaborateurs à l'usage de modes de transport plus vertueux, comme le vélo, la marche, le covoiturage, ou encore les transports en commun.

Que ce soit en choisissant l'un de ces modes ou en optant pour le télétravail responsable, les collaborateurs de Swiss Life peuvent, s'ils le souhaitent, s'engager dans une démarche éco-citoyenne grâce aux différentes solutions mises à leur disposition :

- **la possibilité de recharger leur véhicule sur des bornes électriques ;**
- **un accord télétravail permettant de diminuer les trajets domicile – travail ;**

- **des vélos à assistance électrique à emprunter gratuitement sur les sites de Levallois et Roubaix ;**
- **une plateforme de covoiturage ;**
- **une prise en charge de l'abonnement de transport public jusqu'à 75 % reconduite en 2023.**

Les déplacements professionnels réalisés par les équipes commerciales représentent un poste significatif de rejet d'émissions de CO₂ pour Swiss Life. En ce qui concerne les déplacements de la flotte automobile, afin d'avoir une meilleure maîtrise des efforts de réduction de CO₂, un travail de verdissement de la flotte (réduction des émissions moyennes du catalogue par la sélection de véhicules moins émissifs) a été réalisé. Il est couplé à une sensibilisation des collaborateurs éligibles, afin de les accompagner au mieux dans leur choix de véhicules moins émissifs. Les déplacements professionnels sont ainsi mieux contrôlés en termes d'empreinte environnementale.

Cette évolution s'accompagne d'une augmentation du nombre de commerciaux depuis 2019, engendrant un accroissement des déplacements. Partant de ce constat, une formation dédiée à l'écoconduite et à la sécurité routière leur est proposée, afin de leur donner les clés d'une conduite plus sûre, plus écologique et plus économique. Cette démarche vise en effet à réduire les consommations de carburant et à limiter les émissions de gaz à effet de serre, tout en insistant sur les aspects liés à la sécurité au volant. En 2023, quatre nouvelles sessions de formation ont eu lieu.

Dans la conduite de nos activités

Politique voyages et événements responsables

Dans le cadre de la politique voyages de Swiss Life France, mise à jour régulièrement afin de diminuer l'empreinte carbone liée aux déplacements, les collaborateurs doivent utiliser le train plutôt que l'avion pour tous les trajets d'une durée inférieure ou égale à quatre heures. Le distanciel est également vivement encouragé lorsque cela est faisable.

En 2023, une nouvelle règle a été ajoutée : lors d'un voyage Paris / Zurich sur plusieurs jours, le train doit être le moyen de transport choisi à l'aller ou au retour. En effet, cette nouvelle règle a un impact direct sur les émissions de Swiss Life France, et participe également à l'atteinte des objectifs de Swiss Life 2024.

Cette nouveauté s'accompagne du déploiement, en 2023, d'un nouvel outil de réservation pour les déplacements professionnels, qui a été pensé, entre autres, pour mieux mettre en avant les émissions de CO₂ des déplacements et veiller au bon respect de la politique voyages.

En 2023, dans le cadre de la professionnalisation du reporting environnemental, les déplacements professionnels réalisés pour des événements (séminaires, incentives, animation réseau...) de plus de vingt personnes ont été intégrés dans le périmètre de reporting (les déplacements représentant la majeure partie de l'empreinte environnementale d'un événement.)

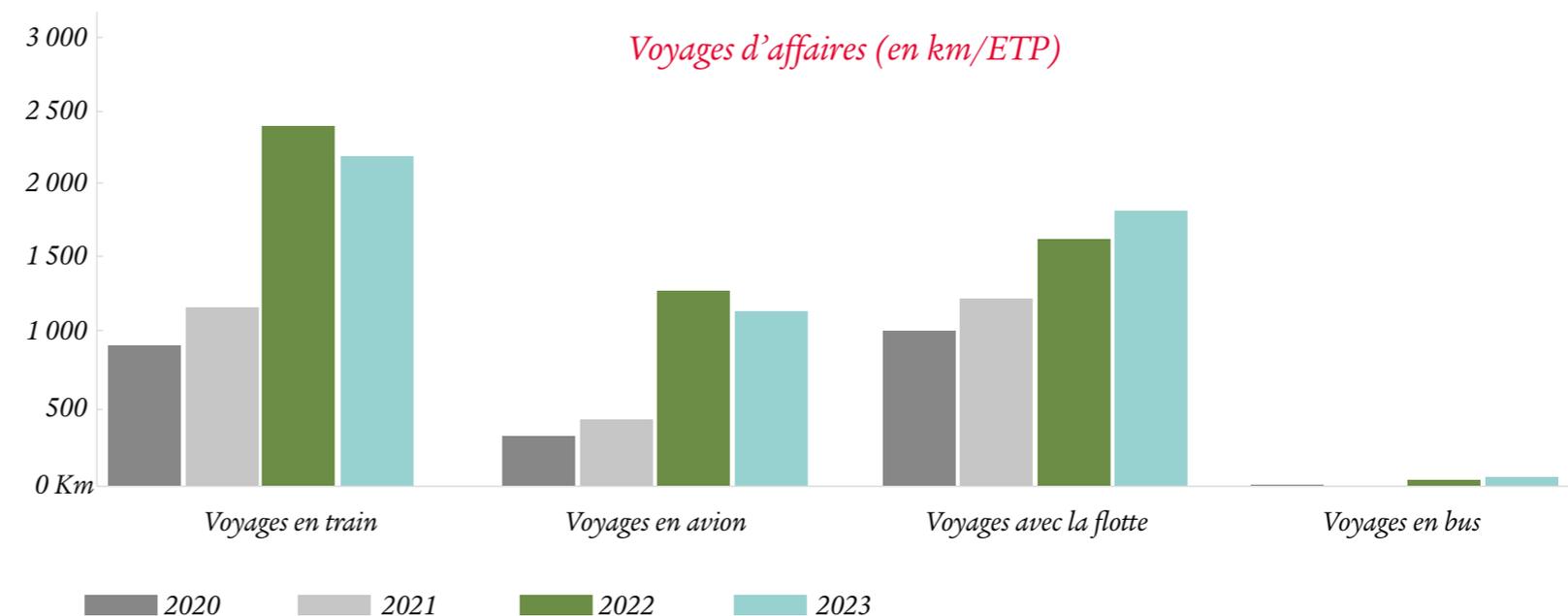
À la fois vitrines des engagements RSE de l'entreprise et moments privilégiés pour fédérer et véhiculer des messages clés, les événements se doivent d'être exemplaires sur le

plan de la RSE. C'est pourquoi Swiss Life a réalisé un travail autour des événements responsables. Cela se manifeste par l'intégration de nouvelles règles à la politique voyages, interdisant la prise de l'avion pour tout événement interne de la population administrative et commerciale.

Par ailleurs, Swiss Life travaille conjointement avec les agences événementielles partenaires pour l'intégration de pratiques durables et responsables lors de l'organisation de ces événements.

De la conception au choix du prestataire, en passant par le lieu, des modes de transports, ou encore la solution de restauration, tous les événements professionnels sont concernés par la prise en compte des questions de durabilité. À cet effet, un guide des achats et événements responsables a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs, en insistant sur la formation des personnes en charge de l'organisation d'événements.

Indicateurs de déplacements



Axe 3 – Assurer une sensibilisation environnementale aux collaborateurs

Développer la sensibilisation, la formation et l'information des collaborateurs aux pratiques écoresponsables et aux enjeux du développement durable est un levier essentiel à la réussite de l'ensemble des actions de réduction de l'empreinte environnementale de Swiss Life.

Mobiliser pour avancer

La direction de la communication et RSE, avec le soutien de la direction de l'environnement de travail et environnement durable, sensibilise les collaborateurs aux écogestes, à l'économie d'énergie et à la consommation responsable à l'occasion d'événements nationaux ou européens tels que la Semaine européenne du développement durable, la Semaine de la mobilité durable, ou encore la Journée mondiale de l'environnement. Ces temps forts de mobilisation sont constitués de campagnes d'affichage, de jeux-concours, de conférences et surtout d'une communication visant à mettre en avant les pratiques écoresponsables à adopter au quotidien.

Ces bonnes pratiques et contenus pédagogiques sont par ailleurs mis à la disposition des collaborateurs tout au long de l'année sur les pages de l'intranet dédiées à la RSE, ainsi que sur la plateforme d'apprentissage et de développement des compétences transverses.

En 2023, la Semaine européenne du développement durable a fait l'objet de différentes animations ciblées en interne. Une conférence / table ronde animée par un expert en environnement a mis en lumière les défis climatiques actuels *via* le témoignage de collaborateurs engagés qui ont partagé leurs préoccupations, questionnements et initiatives inspirantes. Également, des ateliers « Fresque du climat » ont été réalisés à Levallois et à Roubaix, offrant aux participants une expérience pédagogique et collaborative pour comprendre les liens de cause à effet du changement climatique.

À l'occasion du Digital clean up day puis du Green IT day, Swiss Life a mené plusieurs opérations de sensibilisation autour du numérique responsable, visant à alerter sur l'impact de nos usages digitaux et la nécessité de faire le tri. Ces temps forts ont aussi été l'occasion de lancer GreeT, l'application de mesure de l'empreinte carbone des usages individuels et collectifs liés à Microsoft 365.

Une formation RSE en ligne est mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs. L'objectif est avant tout de les accompagner dans la maîtrise des outils RSE, et d'éclairer sur le rôle et la responsabilité de chacun dans la transformation de Swiss Life en matière de développement durable.

Greet.
by Swiss Life x Lecko

Axe 4 – Impliquer les partenaires, sous-traitants et fournisseurs dans une démarche de progrès

Swiss Life fait la promotion de ses engagements en matière d'environnement auprès de sa chaîne d'approvisionnement, en dialogue continu avec ses partenaires et fournisseurs, qu'elle sélectionne sur la base de critères RSE exigeants. En s'engageant ainsi dans une démarche d'achats responsables et de dialogue, Swiss Life cherche à donner les clés à ses parties prenantes pour agir de manière responsable et durable.

Achats responsables

La direction de l'environnement de travail et de l'environnement durable, la direction des systèmes d'information et la direction achats sélectionnent des prestataires investis dans le développement durable, et s'assurent du bon déroulement des prestations en réalisant des réunions régulières, afin de les impliquer à chaque étape. C'est le cas, par exemple, pour les prestations de nettoyage des locaux, de collecte et de valorisation des déchets, ou encore pour la sélection des équipements informatiques.

Une charte achats responsables

En formalisant ses engagements au travers d'une charte achats responsables, et en demandant à ses fournisseurs et partenaires clés de la signer, Swiss Life développe avec eux des relations durables, en cohérence avec ses valeurs et ses ambitions en matière de RSE. Cette charte est également disponible en anglais depuis 2022. À date, 71 % des fournisseurs stratégiques (qui correspondent au top 100 en volume de dépenses) ont signé la charte.



Plus d'information sur la démarche achats responsables de Swiss Life France [ici](#)

Un nouveau siège qui incarne la transformation de l'entreprise et ses ambitions en termes de RSE

En 2025, l'ensemble des collaborateurs levalloisiens de Swiss Life France emménagera dans un nouvel immeuble (situé à Puteaux – La Défense) qui deviendra le siège social de l'entreprise. Le bâtiment répond à un ensemble de critères environnementaux et sociétaux, issus d'une analyse ESG poussée qui permet notamment une intégration dans le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB). Ce référentiel évalue l'actif immobilier sur des critères tels que les aspects de santé et sécurité, l'énergie, l'eau, les déchets, la biodiversité, les émissions de gaz à effet de serre, ou encore la pollution. L'immeuble disposera des certifications et labels les plus exemplaires, tels que « NF bâtiments tertiaires – Démarche HQE » (millésime 2016) accompagné d'un « passeport bâtiment durable » d'un niveau « excellent » ; « BREEAM International New Construction 2016 » niveau « excellent » ; ou encore « Effinergie + ».

Les opérations réalisées au niveau des bâtiments actuels et futurs, ainsi que les processus mis en place dans le cadre de la transformation ont été pensés sous le prisme de l'économie circulaire, afin de limiter le gaspillage des ressources et de réduire l'empreinte environnementale de Swiss Life. Par exemple, le mobilier actuel non réutilisé sera collecté pour être réemployé, rénové et valorisé *via* une entreprise spécialisée dans le recyclage. Le choix des fournisseurs pour l'exploitation et l'aménagement du bâtiment se basera, à l'instar des fournisseurs choisis pour la construction, sur des critères liés à leurs engagements sociétaux, environnementaux et de gouvernance. Une forte vigilance pour travailler avec des fournisseurs engagés et qualifiés en matière de durabilité sera donc au cœur du projet.

Enfin, le bâtiment est pensé pour offrir aux collaborateurs de nombreux services favorisant la qualité de vie au travail, et vise différents labels garantissant le confort et le bien-être, par exemple WiredScore Gold lié à la connectivité.

10

Indicateurs
quantitatifs

Indicateurs quantitatifs

	2021				2022				2023			
	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens
Employeur responsable												
<i>Qualité de vie au travail</i>												
Nombre moyen de jours pris en télétravail par collaborateur éligible	-	-	-	-	68	63	74	66	81,8	79,5	86	77,5
Taux d'engagement des collaborateurs	73 %				Non disponible				Score d'engagement global : 7,6 E-NPS: 27			
<i>Santé et sécurité au travail</i>												
Taux d'absentéisme (liés aux accidents du travail)	0,04 %	0,00 %	0,03 %	0,91 %	0,04 %	0,07 %	0,01 %	0 %	0,07 %	0,02 %	0,15 %	0,08 %
<i>Diversité</i>												
Index égalité femmes – hommes	91/100				91/100				82/100			
Taux de femmes dans le management de Swiss Life	38,27 %				38,12 %				42,40 %			
Taux de transformation des alternants en CDI / CDD (alternants rentrant sur le marché du travail)	17 %	16 %	13 %	100 %	21 %	22 %	28 %	0 %	42 %	39 %	42 %	57 %
Taux de collaborateurs reconnus RQTH	1,84 %	1,22 %	3,11 %	2,77 %	2,29 %	1,47 %	3,36 %	3,27 %	2,87 %	1,70 %	4,66 %	3,80 %
Nombre de nationalités représentées parmi les collaborateurs	31	24	17	8	34	27	17	7	30	26	14	7
Nombre de séniors recrutés	0	0	0	0	3	1	2	0	8	5	2	1
<i>Formation</i>												
Taux de postes ouverts (CDI uniquement) et pourvus par la mobilité interne	17 %	17 %	15 %	21 %	25 %	25 %	27 %	21 %	25 %	50 %	35 %	15 %
Taux de salariés ayant bénéficié d'une évolution de carrière	7 %	7 %	10 %	3 %	7 %	8 %	6 %	7 %	7,05 %	6,54 %	9,24 %	4,41 %
Taux de salariés ayant réalisé au moins une formation volontaire	-	-	-	-	80 %	86 %	86 %	74 %	82 %	79 %	88 %	83 %

Indicateurs quantitatifs

	2021				2022				2023			
	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens
Management transparent, en dialogue												
Taux d'entretiens annuels réalisés	98 %	99 %	98 %	99 %	97 %	98 %	97 %	96 %	98,7 %	98,7 %	99,6 %	97,9 %
Nombre d'accords signés avec les instances représentatives du personnel par an	5				20				5			
Nombre moyen de réunions formelles avec les instances représentatives du personnel (par mois)	7				5				4			
Assureur et investisseur responsable												
Relation responsable et transparente												
Net Promoter Score (NPS)	38,3				40,3				39			
Part des clients connectés au moins une fois à MySwissLife	38,53 %				41,12 %				43,30 %			
Pertinence de l'offre pour les clients												
Évolution du nombre de clients sur la clientèle stratégique (clients aisés et patrimoniaux)	11,2 %				7,90 %				7,70 %			
Évolution du nombre de clients sur la clientèle stratégique (chefs d'entreprise et travailleurs non salariés)	2,6 %				1,4 %				7,40 %			
Taux de recours au forfait prévention santé	2,25 %	Non applicable	2,25 %	Non applicable	2,52 %	Non applicable	2,52 %	Non applicable	2,78 %	Non applicable	2,78 %	Non applicable
Taux de recours aux services d'assistance santé	0,65 %	Non applicable	0,65 %	Non applicable	0,64 %	Non applicable	0,64 %	Non applicable	0,60 %	Non applicable	0,60 %	Non applicable
Âge moyen de souscription au PER	-	49 ans	-	-	-	49 ans	-	-	-	49 ans	-	-
Stratégie d'investissement responsable												
Taux de couverture d'analyse ESG <i>ex post</i> du portefeuille obligataire	95,5 %				94,2 %				93,6 %			
Intensité Carbone du portefeuille Corporate (action et obligation) en tonnes de CO ₂ pour 1 million de dollars de chiffre d'affaires.	152 t eCO ₂ / MUSD				144 t eCO ₂ / MUSD				110 t eCO ₂ / MUSD			
Acteur citoyen												
Nombre d'actions soutenues par la Fondation Swiss Life	132				177				202			

Indicateurs quantitatifs

	2021				2022				2023			
	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens
Dans la conduite de nos activités												
<i>Gestion des risques et conformité</i>												
Nombre d'amendes / infractions relevées par les autorités de tutelle	0				0				0			
<i>Éthique des affaires</i>												
Campagnes EcoVadis : score moyen (sur 100)	61				62,1				66,1			
Part du top 100 fournisseurs (en volume d'achat) signataires de la charte achats responsables	-				45 %				71 %			
Taux de réussite des nouveaux entrants aux formations obligatoires conformité et éthique	91 %				95 %				94 %			
Taux des nouveaux entrants ayant participé aux modules de sensibilisation au code de conduite	93 %				96,3 %				95 %			
<i>Intégration stratégique de la RSE</i>												
Perception de notre raison d'être par les collaborateurs	52 %				49 %				7,3/10			
Perception de notre raison d'être par les clients cibles	50 % pour les CSP+, 54 % pour les clients entreprises et 46 % pour les clients aisés patrimoniaux				61 % pour les CSP+, 50% pour les clients entreprises et 55 % pour les clients aisés patrimoniaux				48 % pour les CSP+, 48 % pour les clients entreprises et 57 % pour les clients aisés patrimoniaux			
<i>Empreinte environnementale</i>												
	Données avant restatement ⁽¹⁸⁾		Données post restatement ⁽¹⁸⁾		Données avant restatement ⁽¹⁸⁾		Données post restatement ⁽¹⁸⁾					
Consommations d'électricité	2 058 kwh / ETP		2 176 kwh / ETP		1 813 Kwh / ETP		1 918,52 Kwh / ETP		1 601,01 Kwh / ETP			
Total des déchets	50,2 kg / ETP		53,25 kg / ETP		40,3 Kg / ETP		41,94 Kg / ETP		33,19 Kg / ETP			
Consommation d'eau	2,97 m ³ / ETP		3,14 m ³ / ETP		3,8 m ³ / ETP		4,02 m ³ / ETP		4,28 m ³ / ETP			
Consommation totale de papier	77,3 kg / ETP		81,7 kg / ETP		73,64 Kg / ETP		77,93 Kg / ETP		75,47 Kg / ETP			
Voyages en avion	331,3 km / ETP		350,29 km / ETP		489,2 Km / ETP		1 261,82 Km / ETP		1 166,26 Km / ETP			
Voyages en train	1 210 km / ETP		1 279,33 km / ETP		2 256 Km / ETP		2 407,88 Km / ETP		2 289,49 Km / ETP			
voyages en bus (pour des événements)	-				70,4 Km / ETP				102,56 Km / ETP			
Voyages de la flotte automobile (LLD)	1 950,3 km / ETP		1 237,25 km / ETP		2 610,5 Km / ETP		1 657,36 Km / ETP		1 817,75 Km / ETP			

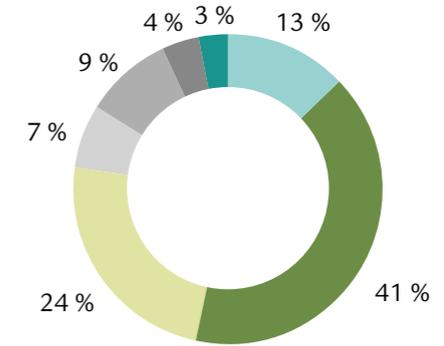
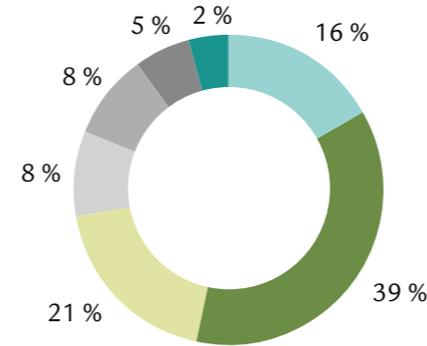
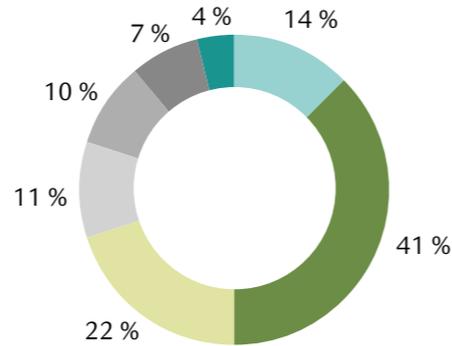
(18) En 2023, dans le cadre du renforcement de la robustesse de son reporting environnemental et en alignement avec les pratiques du groupe, Swiss Life France a fait évoluer son périmètre de reporting, conduisant à certaines évolutions matérielles. Afin de faciliter la lecture du document, les données historiques ont été recalculées proforma depuis 2019 mais les précédentes données sont toujours consultables pour conserver l'antériorité et à des fins de traçabilité.

Indicateurs quantitatifs

	2021				2022				2023				
	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Assurance Retraite	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens
Business model													
<i>Effectifs collaborateurs</i>													
Effectif total	2 337	1 278	714	328	2 349	1 274	738	319	2 407	1 283	-	786	322
Effectif administratifs	1 706	705	685	299	1 733	720	707	288	1 801	742	-	756	287
Effectif commerciaux	631	573	29	29	616	554	31	31	606	541	-	30	35
<i>Clients</i>													
Nombre total de clients	1 299 208				1 354 025				1 421 450				
Nombre de clients particuliers aisés et patrimoniaux	167 140				180 323				194 200				
Nombre de clients professionnels (chefs d'entreprise et TNS)	258 737				262 457				281 914				
Nombre d'adhérents de contrats collectifs	411 257				453 099				513 145				
<i>Autres ressources et valeur créée</i>													
Chiffre d'affaires (K€) (primes acquises brutes)	7 002 736	5 222 075	1 388 008	392 652	6 818 563	4 983 805	1 457 168	377 590	6 825 339	3 704 153	1 221 026	1 519 421	380 738
Résultat opérationnel (K€)	265 098	54 056	43 852	66 258	277 301	104 054	18 696	5 425	204 551	104 848	47 781	-2 139	-10 116
Montant des salaires et charges (K€)	245 812	123 685	73 768	26 313	206 956	106 434	65 614	25 322	224 667	87 296	28 481	68 932	27 482
Montant des indemnisations (K€) (prestations et frais payés)	4 119 886	2 515 531 en assurance vie et non vie 268 099 en rentes	1 093 397	242 859	4 045 624	2 342 231 en assurance vie et non vie 278 645 en rentes	1 163 482	261 255	4 768 337	2 526 560 en assurance vie et non vie 48 883 en rentes	492 633 en assurance vie 142 155 en rentes	1 242 798	279 309
Impôts et taxes (K€) (payés et collectés)	468 786	141 787	193 710	74 095	434 293	142 489	187 954	69 352	460 413	123 229	42 272	199 673	64 429
Couverture d'analyse ESG sur les encours mobiliers	87 %				88 %				84 %				
Couverture d'analyse ESG sur les encours immobiliers (détenus en propre ou assimilé)	100 %				99 %				90,7 %				

	2021				2022				2023				
	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens	Global (unité économique et sociale)	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Assurance Retraite	SwissLife Prévoyance et Santé	SwissLife Assurances de Biens
Ratio de solvabilité France	168 %	175 %	129 %	165 %	143 %	183 %	131 %	136 %	140 %	171 %	-	129 %	131 %
Dotation à la Fondation Swiss Life	241 000 €	80 000 €	90 000 €	70 000 €	248 500 €	82 500 €	92 500 €	72 500 €	248 500 €	82 500 €	-	92 500 €	72 500 €
Dotation au fonds d'action sociale	350 000 €	50 000 €	250 000 €	50 000 €	350 000 €	50 000 €	250 000 €	50 000 €	350 000 €	50 000 €	-	250 000 €	50 000 €
Actions de prévention	398 376 €	Non applicable	101 090 €	297 286 €	381 532 €	Non applicable	95 611 €	285 921 €	305 453 €	Non applicable	-	60 636 €	244 817 €
Part d'électricité verte	100 %				100 %				100 %				
Multidistribution : répartition du chiffre d'affaires par réseaux	Voir ci-dessous				Voir ci-dessous				Voir ci-dessous				

- CGPI
- Courtiers
- Agents généraux
- Salariés
- Partenariats non vie
- Banques privées et partenariats bancaires
- Autres



1 1

Synthèse
de la démarche RSE

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
Introduction						
<i>Intégration stratégique de la RSE</i>	Intégration stratégique de la RSE.	Intégrer la responsabilité sociétale au cœur de nos activités, de nos décisions et de notre modèle d'entreprise, dont l'ambition est de permettre aux générations actuelles et futures de vivre selon leurs propres choix.	<p>Pour chaque individu Nous aidons les particuliers et les entreprises à préparer leur avenir financier et à se couvrir des risques de la vie. Grâce à nos conseils, nos services et nos produits, nous permettons à chaque individu de prendre des décisions éclairées, afin de vivre en toute liberté de choix.</p> <p>Pour la société Nous relevons les défis auxquels la société est confrontée : nous couvrons les risques, contribuons à l'économie, et assurons la stabilité et la sécurité financière.</p> <p>Pour l'environnement Nous contribuons activement à la protection du climat, grâce à une gestion responsable de nos ressources et consommations, et une maîtrise de l'impact de nos activités sur l'environnement. Nous sommes également déterminés à améliorer en continu l'approche de l'investissement responsable, et gérons nos actifs financiers de manière à prendre en compte le changement climatique.</p>	<p>Pour concrétiser sa démarche RSE, Swiss Life s'est dotée d'un comité de pilotage RSE placé sous la responsabilité d'un sponsor, Directeur des risques et invité permanent du Comité Exécutif, chargé d'impulser cette stratégie au plus haut niveau.</p> <p>La politique RSE <i>#smartlife</i> a été récompensée par une médaille d'or décernée par EcoVadis en 2022, pour ses performances en matière de durabilité.</p> <p>Tous les collaborateurs de Swiss Life ont également à leur disposition une formation sur la responsabilité sociétale des entreprises, leur permettant d'acquérir des connaissances générales sur la RSE et la stratégie de l'entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Transformation de nos modes de collaboration (et contribution des collaborateurs à la RSE) : Réduction de du nombre de mails internes avec pièce jointe de 28 % (par rapport à fin 2021). Perception de notre raison d'être par les collaborateurs (changement de méthode en 2023) : 7,3/10 Perception de notre raison d'être par les clients cibles : <ul style="list-style-type: none"> - auprès de nos clients affluents : 57 % - auprès de nos clients hauts revenus : 48 % - auprès de nos clients corporate : 48 % 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de réalisation de la formation RSE par les nouveaux collaborateurs (administratifs) : 100 % S'assurer d'une adéquation de la gouvernance stratégique avec les contraintes réglementaires liées à la durabilité

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'assureur et conseiller						
<p><i>Relation responsable, transparente et digitale avec les clients et apporteurs</i></p>  	<p>Relation responsable avec les clients. Transparence envers les clients. Digitalisation.</p>	<p>Développer une relation responsable, transparente et phytigitale avec les clients pour leur permettre de faire les bons choix.</p>	<p>Pour chaque individu Grâce à notre conseil personnalisé et à notre offre en assurance et en gestion de patrimoine pour les particuliers et les entreprises, nous permettons à chaque individu de vivre en toute liberté de choix.</p> <p>Pour la société Swiss Life contribue directement à relever les défis auxquels les sociétés sont confrontées, que ce soit en matière de retraite, de santé ou de prévoyance.</p> <p>Pour l'environnement Nous gérons nos activités d'assurance de manière à prendre en compte le contexte du changement climatique.</p>	<p>Swiss Life s'efforce d'améliorer continuellement toutes les étapes de son parcours client, en améliorant la qualité et l'accessibilité aux services <i>via</i> une plus grande simplicité et fluidité des processus et outils, en réduisant notamment le nombre d'itérations lors du traitement d'une demande.</p> <p>Swiss Life s'est engagée dans une démarche de pédagogie et de clarification des informations de ses produits et services d'assurance. Pour ce faire, des articles et fiches pratiques ont été mis à disposition des clients pour faciliter la compréhension des contrats et clauses associées.</p> <p>Swiss Life continue d'innover et a testé des outils afin d'automatiser la lecture des documents reçus et extraire les informations nécessaires. Swiss Life a déployé cette année un dispositif permettant, au delà de l'analyse des documents, de détecter, <i>via</i> l'intelligence artificielle, des tentatives de fraude. Par ailleurs, le Lab techno poursuit sa websérie pour mieux appréhender les concepts clés du web3, tels que la blockchain, la cryptomonnaie, les NFT, les wallets et le métaverse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Net Promoter Score (NPS) : 39 • Part des clients connectés au moins une fois à My Swiss Life : 43,30 % 	<p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la durabilité dans le processus de conseil • Adapter les processus de conseil et outils pour répondre aux attentes croissantes des clients en matière de durabilité • Systématiquement améliorer les compétences ESG et intégrer les nouvelles offres

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'assureur et conseiller						
<p><i>Pertinence de l'offre pour les clients et selon le contexte actuel</i></p>  	<p>Pertinence de l'offre.</p> <p>Vieillessement de la population.</p> <p>Prévention en matière de santé.</p> <p>Produits responsables.</p>	<p>Une approche segmentée pour proposer une offre et des services personnalisés, adaptés aux nouveaux usages des clients, pour leurs permettre de faire les bons choix.</p>	<p>Pour chaque individu Grâce à notre conseil personnalisé et à notre offre en assurance et en gestion de patrimoine pour les particuliers et les entreprises, nous permettons à chaque individu de vivre en toute liberté de choix.</p> <p>Pour la société Swiss Life contribue directement à relever les défis auxquels les sociétés sont confrontées, que ce soit en matière de retraite, de santé ou de prévoyance.</p> <p>Pour l'environnement Nous gérons nos activités d'assurance de manière à prendre en compte le contexte du changement climatique.</p>	<p>Dans un souci de pédagogie, des fiches signalétiques sur les risques auxquels sont exposés les clients avec des questions, réponses et explications ont été mises à disposition des assurés et agents.</p> <p>Un nouveau partenariat avec une société spécialisée a été noué avec Swiss Life afin de mieux sensibiliser les clients aux événements climatiques. Ce partenariat permettra d'alerter les clients des régions vulnérables aux risques climatiques et de leur offrir une aide préventive sur mesure pour gérer ces situations.</p> <p>En 2023, Swiss Life a organisé un webinar visant à sensibiliser les forces commerciales sur la thématique de la sécheresse. En leur donnant les clés de compréhension de ce sujet, ils peuvent accompagner au mieux leurs clients dans un contexte de réchauffement climatique où les risques de sinistres se multiplient, avec un besoin de prévention accru.</p> <p>Swiss Life a mis en place un accord avec un réseau de garagistes réparateurs pour l'intégration de pièces de réemploi dans une perspective d'économie circulaire. En 2023, une nouvelle convention a été déployée et rendue obligatoire en cas de contractualisation avec un réparateur.</p> <p>En 2023, les Directions Techniques Santé, Prévoyance et Dommages ont travaillé en étroite collaboration avec la Direction RSE pour mieux intégrer des dimensions sociales et environnementales dans le développement et la mise à jour des produits d'assurances, des services de prévention, d'assistance et d'accompagnement via la conception d'un outil méthodologique dédié.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évolution du nombre de clients sur notre clientèle stratégique (clients aisés et patrimoniaux) : 7,70 % Évolution du nombre de clients sur notre clientèle stratégique (chefs d'entreprises et TNS) : 7,40 % Taux de recours au forfait prévention santé : 2,78 % Taux de recours aux services d'assistance santé : 0,60 % Âge moyen de souscription au PER : 49 ans 	<ul style="list-style-type: none"> En matière de prévention, l'objectif est de mieux faire connaître l'offre prévention afin que les taux de recours à ces services progressent. <p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> Élargir l'offre des solutions durables. Répondre à la demande croissante du marché et développer les offres durables et créatrices de valeur. Poursuivre l'intégration des critères de durabilité dans le processus de souscription.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'Investisseur						
<p>Stratégie d'investissement ESG</p> 	<p>Stratégie d'investissement ESG.</p> <p>Transparence climatique</p>	<p>Intégrer les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ainsi que les facteurs de risque et les paramètres financiers à un processus d'investissement structuré et contrôlé.</p>	<p>Pour l'environnement Nous accordons une attention particulière aux considérations environnementales. Nous sommes déterminés à améliorer en continu l'approche de l'investissement responsable et gérons nos actifs financiers de manière à prendre en compte le changement climatique.</p> <p>Pour la société En tant qu'investisseur, nous contribuons à la stabilité du système financier et finançons le secteur public, les entreprises et les particuliers.</p>	<p>Une formation a été dispensé à une cinquantaine de collaborateurs «experts» participant à l'intégration des sujets ESG-climat et au développement de la politique d'investissement responsable au sein de Swiss Life.</p> <p>Une formation autour des fondamentaux de la finance durable a été également déployée, à destination de tous les collaborateurs.</p> <p>En 2023, Swiss Life a mis à jour ses informations sur son site internet conformément au dispositif SFDR, qui vise à offrir une meilleure transparence pour les clients concernant les informations en matière de durabilité</p> <p>Swiss Life a adopté, en 2023, une stratégie liée aux énergies fossiles non conventionnelles, en tenant compte des recherches académiques et des pratiques du marché.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de couverture d'analyse ESG ex-post du portefeuille obligataire : 93,6 % • Intensité Carbone du portefeuille Corporate (action et obligation) : 110 TeCO₂ par Million de dollar US 	<p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire de 20 % l'intensité des émissions de CO₂ de l'immobilier en propriété directe d'ici 2030 (base 2019) • Intégration ESG: la stratégie d'investissement responsable couvre 90 % des actifs sous gestion • Maintenir une gestion des risques ESG forte tout en exploitant les opportunités et solutions <p>Objectif d'exclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exclusion charbon : l'exposition obligataire directe aux entreprises qui réalisent plus de 10 % de leur chiffre d'affaires dans des activités d'extraction ou de vente de charbon sera nulle pour le portefeuille de Swiss Life France au plus tard en 2030.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'employeur						
<p><i>Qualité de vie au travail et diversité</i></p>   	<p>Qualité de vie au travail.</p> <p>Diversité.</p> <p>Santé / sécurité des collaborateurs.</p>	<p>Permettre l'épanouissement des collaborateurs grâce à un environnement de travail adapté, mobile et des services de proximité.</p>	<p>Pour chaque individu Swiss Life croit en les compétences et en l'engagement de ses collaborateurs, et encourage des modèles de travail flexibles et le développement continu à toutes les étapes de la vie, afin de permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.</p> <p>Pour la société Nous contribuons à accroître l'égalité des chances et d'accès à l'emploi, par la promotion de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Nous offrons des emplois attractifs avec un potentiel de développement dans un secteur dynamique.</p>	<p>Les services RH et RSE ont co-construit un état des lieux des pratiques en matière de Diversité et d'Inclusion autour de cinq axes que sont le recrutement, la gestion des carrières, la culture d'entreprise, le management et la communication. Ces travaux ont permis de définir une ambition d'entreprise, nécessaire au lancement d'une politique diversité et inclusion, d'une gouvernance et d'une feuille de route.</p> <p>Temps fort de la politique handicap, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) a été l'occasion d'organiser des conférences, ainsi qu'une activité de mise en situation d'une personne en situation de handicap.</p> <p>Dans le cadre de sa politique intergénérationnelle, Swiss Life a renforcé ses actions en faveur du recrutement des jeunes et a mis en place le mécénat de fin de carrière.</p> <p>Swiss Life poursuit le programme «Swiss'L» pour promouvoir la mixité et pour bâtir un réseau d'entreprises ouvert à tous. Quatre grands piliers définissent l'ambition de Swiss'L : inspirer, former, réseauter, mentorer. Conférences et témoignages inspirants, formations spécifiques pour passer du « savoir-faire » au « faire-savoir » pour les femmes, réseaux de networking et mentorat pour accompagner les femmes dirigeantes de demain, animent donc cette communauté.</p> <p>A l'occasion de la Journée mondiale de la Santé et la Sécurité au travail, le service médico-social a proposé une campagne de rappel sur les gestes qui sauvent. L'entreprise a également mis l'accent sur la prévention de la sécurité routière en proposant une formation dédiée aux commerciaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Index d'égalité F/H : 82/100 • Taux de femmes dans le management de Swiss Life (changement d'échelle de mesure en 1022, classes 7 et+) : 42,40 % • Taux de transformation des alternants en CDI/ CDD (prise en compte uniquement des alternants en fin d'étude, c'est-à-dire rentrant sur le marché du travail en 2022) : 42 % • Taux de collaborateurs reconnus RQTH : 2,87 % • Nombre de nationalités représentées parmi les collaborateurs : 30 • Nombre de séniors recrutés : 8 • Nombre moyen de jours pris en télétravail (et validés par le manager dans myRH) par collaborateur éligible : 81,8 • Taux d'engagement des collaborateurs (changement d'échelle de mesure en 2022) : 7,6 • Taux d'absentéisme (lié aux Accidents du Travail) : 0,07 % <p><small>*RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du parcours d'onboarding collaborateurs : - 90% de satisfaction auprès des nouveaux collaborateurs à M+6 de leur arrivée. • S'assurer des bonnes conditions de travail des collaborateurs par le biais d'enquêtes. <p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion et continuer à accroître l'égalité des chances et l'accès à l'emploi, par la promotion de la diversité et la lutte contre toutes formes de discrimination. • Égalité professionnelle femme-homme, Swiss Life s'est fixé l'objectif de compter 30 % de femmes dans les comités de direction.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'employeur						
Formation, motivation, évolution professionnelle   	Formation et gestion des emplois. Formation à la digitalisation.	Permettre aux collaborateurs d'envisager un avenir serein grâce à un accompagnement dans la transformation de leurs métiers et une gestion de leurs carrières.	<p>Pour chaque individu Swiss Life croit en les compétences et en l'engagement de ses collaborateurs, et encourage des modèles de travail flexibles et le développement continu à toutes les étapes de la vie, afin de permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.</p> <p>Pour la société Nous contribuons à accroître l'égalité des chances et d'accès à l'emploi, par la promotion de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Nous offrons des emplois attractifs avec un potentiel de développement dans un secteur dynamique.</p>	<p>Le programme Managers'Life a été ajusté pour porter la vision de l'entreprise et en soutien à la stratégie RH : deux nouveaux modules autour des risques psychosociaux et de la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) ont été intégrés, en axant sur la problématique de la transition écologique et les enjeux environnementaux. Un module existant a également été renforcé avec l'intégration de la thématique Diversité et Inclusion.</p> <p>Les plateformes d'apprentissage à destination des collaborateurs ont été enrichies de nombreux contenus et formats. Serious game, e-learning, formations linguistiques et techniques ont alimenté le catalogue de formations des collaborateurs.</p> <p>En 2023, une expérience immersive intitulée « ImEx » a été déployée au sein du Service Dommages et du Service Client Prévoyance Santé. Cette expérience a pour objectif de permettre l'intégration de collaborateurs volontaires dans un autre service que le leur pour une matinée, sous la forme d'un « vis-ma-vie » avec des ambassadeurs métiers, et de découvrir ainsi une autre activité.</p> <p>Pour la troisième année consécutive, Swiss Life a participé à la démarche de certification Top Employeur, et a obtenu un score de 90%, de nouveau en augmentation par rapport à l'année précédente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de postes ouverts (CDI uniquement) et pourvus par la mobilité interne : 25 % • Taux de salariés ayant bénéficié d'une évolution de carrière : 7,05 % • Taux de salariés ayant réalisé au moins une formation volontaire : 82 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de collaborateurs (administratifs en CDI) ayant suivi une formation : 100 %. • Renouvellement de la certification Top Employer.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'employeur						
Management transparent, en dialogue  	Management transparent.	Assurer des échanges réguliers, transparents entre le management et les collaborateurs, notamment par le biais d'un dialogue social développé.	<p>Pour chaque individu Swiss Life croit en les compétences et en l'engagement de ses collaborateurs, et encourage des modèles de travail flexibles et le développement continu à toutes les étapes de la vie, afin de permettre à chacun d'être acteur de sa vie professionnelle.</p> <p>Pour la société Nous contribuons à accroître l'égalité des chances et d'accès à l'emploi, par la promotion de la diversité et de l'inclusion.</p> <p>Nous offrons des emplois attractifs avec un potentiel de développement dans un secteur dynamique.</p>	<p>Les négociations annuelles obligatoires ont abouti à un accord visant à soutenir les collaborateurs dans un contexte inflationniste.</p> <p>Le comité social et économique (CSE) de Swiss Life a été renouvelé intégralement en 2023. La structure des instances représentatives du personnel au sein de Swiss Life est la traduction de la volonté de maintenir un dialogue de proximité. A l'issue de ces élections, cinq commissions, émanant du CSE, ont été mises en place : santé, sécurité et conditions de travail ; économique et stratégie ; emploi et formation ; sociale ; projet. Le CSE a par ailleurs nommé des représentants de proximité présents dans l'ensemble des régions, dont la principale mission est la prévention en matière de santé sécurité et conditions de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'entretiens annuels réalisés (changement d'échelle de mesure en 2022) : 98,7 % • Nombre d'accords signés avec les instances représentatives du personnel par an : 5 • Nombre moyens de réunions formelles avec les instances représentatives du personnel par mois : 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de réunion avec les instances représentatives du personnel ne fait pas l'objet d'objectifs : il est ajusté aux besoins et à l'actualité de chaque année.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
En tant qu'acteur citoyen						
<p>Acteur citoyen</p>  	Impact de Swiss Life dans la société.	Faire en sorte que la Fondation soit présente dans toutes les régions où opère Swiss Life, et que tous les collaborateurs participent au moins une fois dans l'année à une action de mécénat.	<p>Pour chaque individu</p> <p>Avec sa fondation, Swiss Life soutient des projets et des institutions dans les domaines de la culture, de la science, de l'éducation et de la recherche qui favorisent la liberté de choix et la confiance. Son action permet aux collaborateurs de s'investir et s'épanouir au-delà de leur métier, tout en créant des liens avec leurs collègues.</p> <p>Pour la société</p> <p>Nous soutenons des projets et des institutions, et nous nous engageons dans un dialogue public. La Fondation s'engage ainsi auprès de partenaires associatifs en soutenant des projets d'intérêt général, se plaçant avant tout au service de la société civile pour valoriser les choix de chacun et favoriser le mieux-vivre ensemble.</p>	<p>La fondation Swiss Life et l'Institut Curie ont renouvelé leur partenariat en organisant une édition hybride «une Jonquille contre le Cancer». Cette édition a permis de collecter 124 000 euros par le biais de ventes solidaires et d'événements sportifs connectés, soit la plus grande collecte de l'entreprise depuis sa participation à l'opération « Une Jonquille contre le cancer ».</p> <p>Les collaborateurs ont de nouveaux pris part à la campagne de lutte contre le cancer lors de «octobre rose» : 124 collaborateurs ont participé aux courses solidaires. La fondation a reversé plus 13 000 euros à l'Institut Gustave Roussy et au CHU Oscar Lambret à Lille.</p> <p>La fondation a renouvelé son soutien au dispositif « Art, culture et Alzheimer ». <i>via</i> de nouveaux partenariats, le lancement des visites guidées et des ateliers de photographie destinés à des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.</p> <p>La Fondation Swiss Life a créé le Prix Swiss Life à 4 mains – Photographie & Musique, en 2014. L'année 2021 avait permis de décerner à deux artistes le prix pour « Auctus animalis ». C'est donc au cours de l'année que ces deux artistes ont pu achever la création et révéler au grand public leur œuvre.</p> <p>Le Programme « Aider à aider » de la Fondation, soutient et encourage les projets bénévoles de ses collaborateurs impliqués dans le domaine de la solidarité.</p> <p>En 2023, une démarche de l'engagement solidaire autour de quatre thématiques -solidarité, santé, culture, environnement- a été lancée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions soutenues par la Fondation Swiss Life : 202. 	<p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <p>Swiss Life entend permettre à ses collaborateurs de s'investir et s'épanouir au-delà de leur métier, tout en créant des liens avec leurs collègues, en développant des actions d'engagement des collaborateurs.</p>

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

<i>Thématiques</i>	<i>Risques / Enjeux RSE</i>	<i>Politique</i>	<i>Nos contributions</i>	<i>Actions 2023</i>	<i>KPI 2023</i>	<i>Objectifs 2024</i>
Dans la conduite de nos activités						
<p><i>Conformité et gestion des risques</i></p>  	<p>Conformité et gestion des risques.</p> <p>Gestion des données.</p> <p>Cyber-risques.</p>	<p>Mise en place d'une gouvernance permettant de s'assurer du risque de non-conformité et une gestion responsable des données.</p>	<p>Pour chaque individu</p> <p>Nous sécurisons les informations personnelles et veillons au respect des droits.</p>	<p>La participation, au « CyberMois » a été l'occasion de proposer une conférence et des sensibilisations sur les enjeux de la sécurité par le biais de conseils pratiques, des recommandations et un quiz.</p> <p>Des campagnes internes de prévention et de sensibilisation au phishing se sont intensifiées en sensibilisant tous les nouveaux entrants et en complexifiant les campagnes internes.</p> <p>Pour garantir la conformité de son système de contrôle, Swiss life a réalisé un audit spécifique RGPD pour Swiss Life Prévoyance Santé où de nombreuses données sensibles sont traitées, ainsi qu'un audit spécifique sur le contenu des zones de commentaires sur la partie GRC (Gestion de la relation client).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'amendes / infractions relevées par les autorités de tutelles : 0. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'amendes / infractions relevées par les autorités de tutelles : 0.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
Dans la conduite de nos activités						
<p>Éthique, valeurs et déontologie</p>  	Éthique des affaires.	Assurer un comportement éthique vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes visant à éviter la corruption, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale.	<p>Pour chaque individu Nous demandons à nos partenaires, prestataires et fournisseurs de se conformer à nos normes en matière de RSE et de les appliquer à leurs pratiques envers leurs employés, la société et l'environnement.</p> <p>Pour la société En tant qu'acteur financier, nous participons à la lutte contre la fraude, la corruption, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale.</p>	<p>Pour donner suite à la nouvelle disposition du 21 mars 2022, relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte de la loi dite « sapin 2 », Swiss Life a mis à jour sa guideline interne. Cette dernière définit les notions essentielles relatives aux lanceurs d'alerte, et précise la procédure de recueil et de traitement de l'alerte.</p> <p>Publiée en 2021, la charte achats responsables Swiss Life France affirme et renforce cette volonté d'appliquer ses engagements RSE sur toute sa chaîne d'approvisionnement. Elle a ainsi été déployée auprès de nos fournisseurs stratégiques au cours de l'année.</p> <p>En 2023, Swiss Life France a mutualisé l'évaluation de ses fournisseurs sur la plateforme Ecovadis avec celles du Groupe. Le score moyen des fournisseurs de Swiss Life est de 66,1/100. Une certaine maturité de la démarche étant atteinte, Swiss Life ne mène plus de campagnes d'évaluation désormais mais demande à chaque nouveau fournisseur stratégique de s'évaluer sur la plateforme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campagnes Ecovadis : score moyen (sur 100) : 66,1 • Part du top 100 fournisseurs (en volume d'achat) signataires de la charte achats responsables : 71 % • Taux de réussite des nouveaux entrants aux formations obligatoires conformité et éthique : 94 % • Taux des nouveaux entrants ayant participé aux modules de sensibilisation au code de conduite : 95 % 	<p>Objectifs « éthique des affaires »</p> <ul style="list-style-type: none"> • 95 % de réussite des nouveaux entrants aux formations obligatoires conformité et éthique. <p>Objectifs achats responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffuser la Charte Achats Responsables au top 150 fournisseurs afin d'atteindre à minima 70 % du montant total des dépenses.

Synthèse de la démarche RSE de Swiss Life

Thématiques	Risques / Enjeux RSE	Politique	Nos contributions	Actions 2023	KPI 2023	Objectifs 2024
Dans la conduite de nos activités						
<p>Démarche environnementale</p> 	Impact environnemental de nos activités.	Mesurer l'impact de nos activités opérationnelles sur l'environnement, et mettre en œuvre une démarche environnementale adaptée.	<p>Pour l'environnement</p> <p>Nous avons une gestion responsable de nos ressources et consommations, et maîtrisons l'impact de nos activités sur l'environnement.</p>	<p>Swiss Life a pérennisé et renforcé son plan de sobriété énergétique : baisse du chauffage et de la climatisation, extinction des éclairages, neutralisation des ballons d'eau chaude, regroupement des équipes par étages / bâtiments le vendredi, et tous les jours au mois d'août sur certains sites.</p> <p>Conscient d'un potentiel report lié à la baisse de la consommation de papier sur l'utilisation des outils numériques, Swiss Life a lancé GreeT en 2023, une application qui permet la mesure de l'empreinte carbone des usages individuels et collectifs liés à Microsoft 365 et challenge les collaborateurs de manière ludique, dans le but d'adopter des pratiques plus responsables.</p> <p>Les déplacements professionnels effectués par les équipes commerciales représentent un poste significatif d'émissions de CO₂. Pour réduire leur impact environnemental, une formation sur l'écoconduite est proposée aux employés, leur permettant de conduire de manière plus sûre, écologique et économique. Un travail de verdissement du catalogue de la flotte a également été effectué.</p> <p>En 2023, Swiss Life a également renforcé sa politique voyages <i>via</i> l'ajout de nouvelles règles sur le trajet Paris / Zurich et l'interdiction de prendre l'avion pour les séminaires internes.</p> <p>La semaine européenne du développement durable a fait l'objet en interne de différentes animations ciblées : une conférence / table ronde animée par un expert en environnement et des ateliers « Fresque du Climat » pour comprendre les liens de cause à effet du changement climatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Part d'électricité verte : 100 % • Consommations d'électricité : 1601,01 Kwh/ETP • Total des déchets : 33,19 Kg/ETP • Consommation d'eau : 4,28 m³/ETP • Consommation totale de papier : 75,47 Kg/ETP • Déplacements en avion : 1 166,26 Km/ETP • Déplacements en train : 2 289,49 Km/ETP • Déplacement en bus : 102,56 km/ETP • Déplacement avec la flotte automobile (LLD) : 1 817,75 Km/ETP 	<p>Déploiement de la politique environnementale autour de 4 axes</p> <ul style="list-style-type: none"> – Axe 1 : Réduire nos consommations de ressource et optimiser le tri de nos déchets – Axe 2 : Réduire les émissions de CO₂ rejetés dans l'air – Axe 3 : Assurer une sensibilisation environnementale à l'ensemble de nos collaborateurs – Axe 4 : Impliquer nos partenaires, sous-traitants et fournisseurs dans notre démarche de progrès <p>• S'assurer de la prise en compte d'un ensemble de critères sociétaux et environnementaux dans la conception et l'exploitation du futur siège social « Bellini »</p> <p>Objectifs groupe à horizon 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire les déplacements professionnels • Poursuivre l'amélioration de l'efficacité énergétique • Soutenir des projets d'atténuation climatique sur les marchés principaux, à hauteur des émissions mesurées et inévitables de nos activités opérationnelles; activités opérationnelles « net-zéro » depuis 2022

12

Indicateurs taxonomie
et rapports OTI

Indicateurs taxonomie

Depuis 2022, conformément au règlement taxinomie (UE) 2020/852, Swiss Life publie dans sa déclaration de performance extra-financière des éléments de la taxinomie européenne.

La taxinomie permet d'établir un système européen de classification des activités durables. C'est un langage commun qui introduit, dans un premier temps, une nomenclature des activités économiques selon leur contribution aux objectifs environnementaux de l'Union européenne (UE). La taxinomie définit des critères harmonisés pour déterminer si une activité économique est durable d'un point de vue environnemental.

Une activité est considérée comme durable si elle correspond à au moins l'un des six objectifs suivants :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ;
- transition vers une économie circulaire ;
- contrôle de la pollution ;
- protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

L'activité doit contribuer substantiellement à un ou plusieurs des six objectifs, sans causer de préjudice important aux autres (principe du « Do no significant harm ») et dans le respect des garanties minimales en matière de gouvernance et de droits de l'homme.

En 2022 et 2023, les assureurs devaient publier⁽¹⁹⁾ deux indicateurs d'éligibilité relatifs aux objectifs de transition et d'adaptation au changement climatique :

a) un indicateur d'éligibilité des investissements à la taxonomie ;

b) un indicateur d'éligibilité des activités de souscription en assurance non-vie à la taxonomie.

En 2024, les assureurs communiquent dorénavant sur l'alignement aux deux premiers objectifs (transition et d'adaptation au changement climatique) et sur l'éligibilité aux quatre autres objectifs, avant une communication sur l'alignement aux six objectifs environnementaux en 2025.

Le détail de la méthodologie et du calcul de ces indicateurs est présenté dans ce chapitre.

Introduction méthodologique

L'industrie de l'assurance s'est mobilisée pour préparer la mise en place des dispositifs de mesure de reporting, et respecter les échéances réglementaires prévues par les textes.

Swiss Life France participe activement aux discussions de place, notamment au sein de l'association professionnelle France Assureurs. Toutefois, malgré la mobilisation, l'entrée en vigueur de ces textes présente des défis inédits pour l'industrie de l'assurance, et plus généralement pour le secteur financier. Ils concernent notamment la qualité des données ainsi que certaines incohérences et un manque de précision des textes, qui ne reflètent pas toujours la nature de l'exposition en termes de durabilité.

Par conséquent, il est important d'accompagner ces premières publications d'un effort d'explication.

La taxinomie de l'UE établit une distinction entre deux notions fondamentales : « **L'éligibilité des activités** » et « **L'alignement des activités** ».

L'éligibilité des activités

- L'éligibilité (dont le calcul est requis à partir de 2022) est un calcul *a priori* des secteurs d'activité entrant dans le cadre des objectifs environnementaux de la taxinomie. Il est basé sur une classification des secteurs d'activité établie par la Commission européenne. Afin de garantir la cohérence de la taxinomie de l'UE, ces activités sont majoritairement associées à des codes NACE (« Nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne »).

L'alignement des activités

- L'alignement (dont le calcul est requis à partir de 2024) est un calcul *a posteriori* sur la base des multiples critères techniques de la taxinomie. Ces derniers reposent sur l'analyse de la contribution substantielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux, le respect du critère « Do not Significantly Harm » (DNSH), excluant de facto des émetteurs ayant un impact négatif sur l'un des objectifs de la taxinomie, et le respect des garanties minimales en matière de gouvernance et de droits humains.

⁽¹⁹⁾ Dans le cadre de l'acte délégué pris en vertu de l'article 8 du règlement taxinomie (UE) 2020/852.

Indicateurs taxonomie

L'alignement est ainsi une vision plus fine de l'éligibilité quant à la contribution réelle aux objectifs de la taxinomie européenne. Leur imbrication peut être résumée par le schéma ci-contre.

Il est important de préciser qu'une activité non éligible n'est pas nécessairement une activité qui nuit à l'un des six objectifs.

De même, les émetteurs non soumis à la réglementation européenne NFRD (« Non Financial Reporting Directive », ou directive sur le reporting non financier des entreprises) ne sont pas couverts par le périmètre de la taxinomie, et ne sont donc pas intégrés dans les indicateurs de ratios d'éligibilité, quand bien même ils relèveraient de secteurs d'activité reconnus comme éligibles par le règlement taxinomie.

À compter du 1^{er} janvier 2024, la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entre en vigueur (pour les grandes sociétés cotées de plus de 500 salariés, le premier exercice concerné par cette réglementation doit être l'exercice commençant le 1^{er} janvier 2024 ou après cette date). Cette dernière est une extension de la directive NFRD, élargissant progressivement le périmètre des entreprises concernées par le reporting extra-financier.

Non éligible

La non-éligibilité ne signifie pas que l'activité est nocive pour l'environnement.

L'**éligibilité** implique qu'une activité soit incluse dans les actes délégués sur l'atténuation du changement climatique ou l'adaptation au changement climatique.

Le fait d'être admissible à la taxonomie **n'est qu'une indication** qu'une certaine activité contribue de manière substantielle à l'un des six objectifs environnementaux de la taxonomie.

L'alignement d'une activité va au-delà de l'admissibilité.

L'alignement de la taxonomie implique qu'une activité est conforme aux exigences énumérées spécifiquement pour cette activité dans la taxonomie.

Requis
dès 2022
dans la DPEF
(Déclaration
de performance
extra-financière)

Requis
en 2024

Source : Taxonomy: Final report of the Technical Expert Group on Sustainable Finance.

Éligibilité des activités de souscription en assurance non-vie de Swiss Life France à la taxonomie européenne

D'après les textes européen⁽²⁰⁾, sont éligibles à la taxinomie les lignes d'activités définies à l'annexe I de la directive Solvabilité II, du moment qu'elles sont liées à la couverture d'un aléa climatique.

Les activités d'assurance non-vie éligibles sont celles liées à la couverture des risques en lien avec le climat, c'est-à-dire les frais médicaux, la protection du revenu, l'indemnisation des travailleurs, la responsabilité civile automobile, les autres assurances des véhicules à moteur, l'assurance maritime, aérienne et transport, l'incendie et les autres dommages aux biens, l'assistance.

Elles sont considérées comme des activités alignées dès lors qu'elles satisfont simultanément aux cinq critères d'examen technique suivants établis par la Commission, respectent un critère supplémentaire « d'absence de préjudice important » (Do Not Significantly Harm – DNSH) relatif à la chaîne de valeur énergies fossiles, et qu'elles sont conduites dans le respect de garanties minimales :

- **n° 1 : leadership en matière de modélisation et de tarification des risques climatiques ;**
- **n° 2 : conception du produit ;**
- **n° 3 : solutions de couverture d'assurance innovantes ;**
- **n° 4 : partage des données ;**
- **n° 5 : haut niveau de service en situation post-catastrophe.**

Notons que l'évaluation de la conformité aux critères (et donc de l'alignement) se fait au niveau du produit et non du contrat individuel.

Focus sur l'entité SwissLife Assurance de Biens

SwissLife Assurances de Biens est une société d'assurance non-vie détenue par Swiss Life France. Elle est basée en France et opère principalement sur le marché français de l'assurance non-vie.

En tant qu'assureur, SwissLife Assurance de Biens publie ses indicateurs d'éligibilité et d'alignement à la taxinomie de ses activités de souscription en assurance non-vie. Il s'agit de la part des primes brutes émises en non-vie correspondant aux activités d'assurance éligibles à la taxinomie de l'Union européenne ; et de la part de la même assiette correspondant aux critères techniques de l'Union européenne, après vérification préalable :

- « d'absence de préjudice important » (Do Not Significantly Harm – DNSH) relatif à la chaîne de valeur énergies fossiles : un screening du portefeuille a été réalisé courant 2023 ;
- du respect de garanties minimales : Swiss Life est régie par un corpus de directives et guidelines, parmi lesquelles les directives ressources humaines et sustainability, en complément du code de bonne conduite et du règlement,

permettant de considérer les garanties minimales requises en termes de droit du travail comme respectées.

De manière inhérente aux produits, la plupart des produits auto, dommages aux biens particuliers et professionnels couvrent les risques climatiques tels que « catastrophes naturelles » et « tempête, grêle, neige ». Les ratios publiés dans ce rapport reflètent notre compréhension actuelle des textes, tenant compte des incertitudes mentionnées ci-dessus. Dès lors, seul un ordre de grandeur est publié, en introduisant une certaine prudence.

En effet, un nombre élevé de contrats contiennent des garanties à dimensions de type climatique. Cependant, la doctrine EIOPA exige désormais de n'en retenir que la contribution au sein de la prime totale du produit. Ce pourcentage pourra être affiné en fonction des pratiques de place, des travaux des instances professionnelles ou d'éventuelles doctrines des superviseurs.

La méthodologie d'appréciation des critères d'alignement se fait dans la continuité de l'approche retenue pour l'identification des primes éligibles : cela s'appuie sur le KTB (outil à but fiscal alimenté directement par le système de gestion), à un niveau de granularité plus fin intégrant l'axe fiscal.

À noter que, par simplification et prudence, les différentes primes acceptées rétrocédées ont toutes été considérées comme non éligibles.

(20) Acte délégué pris en vertu des articles 10 et 11 (dit « acte délégué Climat ») adopté en Juin 2021. Il précise les activités éligibles à la taxonomie au titre de l'adaptation et l'atténuation du changement climatique.

Indicateurs taxonomie

Éligibilité et alignement des activités de souscription en assurance non-vie de SwissLife Assurances de Biens à la taxinomie européenne

Activités économiques	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (absence de préjudice important)					Garanties minimales
	Montant absolu des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2022	Atténuation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	
	EUR m	%	%	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	
A.1. Activités de souscription en assurance et réassurance non-vie alignées sur la taxinomie (durables sur le plan environnemental)	15,41	4	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.1 dont réassurés	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.2 dont provenant d'activités de réassurance	0,00	0	N/A	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxinomie)	10,66	3	78						
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles de la taxinomie	354,66	92	22						
Total (A.1 + A.2 + B)	380,73	100	100						

Éligibilité et alignement des activités de souscription en assurance non-vie de SwissLife Assurances de Biens à la taxinomie européenne

Le montant des primes considérées pour cette analyse est de 381 millions d'euros (primes émises nettes d'annulation). Le ratio de primes éligibles en 2022 se situe autour de 7 %, dont 4 % d'alignés. SwissLife Assurance de Biens a mené son analyse en utilisant le référentiel produit pour identifier la présence ou non d'une garantie climatique.

La forte baisse des ratios d'éligibilité par rapport à l'année dernière provient d'une nouvelle position doctrinale de l'EIOPA, revue et entérinée par le marché français dans les comités ad hoc :

- jusqu'à présent, étaient retenues comme éligibles l'entièreté des primes d'un produit à partir du moment où celui-ci contenait au moins une garantie climatique ;
- la nouvelle doctrine EIOPA requiert de ne considérer comme éligible que la prime du produit correspondant à une garantie climatique. Or la Q/P en valeur des garanties climatique dans les contrats auto et habitation est relativement limitée.

Au 31 décembre 2023, la part alignée est de 4 %, mais le potentiel maximal est d'environ 10 %. En effet, SwissLife Assurances de Biens poursuit ses travaux en vue de conformer une partie du périmètre actuellement non aligné aux exigences des différents critères techniques. Deux étapes ont été franchies en 2023 :

- accord MRN prérequis signé (critère n° 4) ; un premier de jeu de données a été alimenté début 2024 dans la base SILECC Sinistres indemnisés liés aux évènements CatNat et Climatiques) gérée par la Mission Risques Naturels.
- première étape d'évolution d'éléments relatifs à la qualité de service post-catastrophe (critère n° 5) : de la souplesse dans des délais de déclaration, dérogation de franchise en grêle pour des gros sinistres.

Focus sur l'entité SwissLife Prévoyance et Santé

SwissLife Prévoyance et Santé est une filiale de Swiss Life qui opère essentiellement sur le marché français, et dont le portefeuille contient principalement les garanties suivantes :

- **santé (principalement les frais de soins) ;**
- **invalidité (temporaire et permanente) ;**
- **décès (capital décès, décès accidentel...)**

Elle assure ses clients contre les risques de frais médicaux et de prévoyance (dont le risque de décès et l'arrêt de travail collectif via l'entité SwissLife Assurance et Patrimoine). Ainsi, SwissLife Prévoyance et Santé joue un rôle sociétal fort de protection, et s'inscrit pleinement dans la raison d'être

de Swiss Life : « *Permettre à chacun de vivre selon ses propres choix.* » Compte tenu des incertitudes d'interprétation des textes, il est possible que ses activités soient dans le périmètre de la taxinomie européenne. Naturellement, elles n'y seraient pas éligibles, car sans rapport avec les objectifs environnementaux.

Ainsi, l'inclusion de SwissLife Prévoyance et Santé dans le périmètre global pour Swiss Life France viendrait baisser le ratio d'éligibilité de 7 % à environ 1 %. Il s'agit d'une illustration de la nécessité d'accompagner la publication de ces nouveaux indicateurs par un effort d'explication. En effet, le taux d'éligibilité est un indicateur restreint aux objectifs environnementaux, et qui ne reflète pas l'ensemble des enjeux de développement durable et de RSE de l'entreprise.

Les entités SwissLife Prévoyance et Santé et SwissLife Assurance et Patrimoine étant soumises à DPEF, quand bien même n'ayant pas d'exposition au titre des activités de souscription en assurance non-vie, nous publions les tableaux relatifs en annexe.

Éligibilité des investissements de Swiss Life France à la taxonomie européenne

Les entités assurantielles de Swiss Life France (SwissLife Assurance et Patrimoine, SwissLife Assurance Retraite, SwissLife Prévoyance et Santé et SwissLife Assurances de Biens) gèrent un total de placements « actif général » représentant 20 919 millions d'euros au 31 décembre 2023⁽²¹⁾. Cet actif général représente les placements pour lesquels les entités assurantielles portent le risque, et sur lesquels elles élaborent et mettent en place une stratégie d'investissement en articulation avec leur stratégie d'appétence et de gestion des risques.

En termes d'activités couvertes, ce périmètre correspond à une vision consolidée du bilan de Swiss Life France, couvrant tant ses activités d'assurance vie (SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Assurance Retraite), d'assurance prévoyance et santé (SwissLife Prévoyance et Santé) que d'assurance non-vie (SwissLife Assurances de Biens).

Focus méthodologique

Le périmètre auquel nous avons appliqué l'analyse d'éligibilité au regard des six objectifs de la taxinomie européenne inclut les unités de compte (UC) détenues pour le compte des assurés.

Cependant, étant donné que, d'une part ces derniers portent intégralement le risque de marché correspondant, et d'autre part Swiss Life dispose d'une capacité d'influence non matérielle sur les niveaux d'éligibilité sur l'encours des UC, il apparaît important d'isoler les résultats des UC de ceux de l'actif général. En effet, en tant qu'acteur en architecture ouverte, Swiss Life ne fait que référencer et proposer un univers d'investissement à ses clients. Le choix de sélection des UC revient à ces derniers, la politique d'investissement de chaque UC revenant à la société de gestion propriétaire, en l'occurrence Swiss Life Asset Managers, qui fait partie des fournisseurs d'UC, et poursuit un plan ambitieux de transformation de son offre dans le cadre du plan stratégique du groupe Swiss Life.

L'analyse de l'éligibilité des placements de l'actif général et des UC implique les éléments suivants.

- Le système d'information ligne à ligne des placements, y compris la mise en transparence des fonds, utilisé dans le dispositif de gestion des risques interne et de reporting réglementaire (Solvabilité II, SST).

Cependant, côté UC, les informations obtenues lors de la mise en transparence ne permettent pas systématiquement de remonter jusqu'à l'émetteur investi.

- La caractérisation des émetteurs « souverains, supranationaux, banques centrales et souverains régionaux » s'appuie sur le code CIC, élément constitutif du reporting réglementaire Solvabilité II.
- La caractérisation des émetteurs non soumis à la réglementation européenne NFRD (non NFRD) s'effectue via une analyse du pays d'origine de chaque émetteur. Une entité soumise à la réglementation NFRD (qui sera à l'avenir amendée par la directive CSRD) est une entité dont le siège social est situé en Europe, et dont le nombre moyen de salariés au cours de l'exercice financier est supérieur à 500. Le critère du nombre de salariés n'est pas pris en compte car cette donnée n'est pas disponible. Par conséquent, l'hypothèse retenue est que toutes les sociétés européennes au sein du portefeuille sont soumises à la réglementation NFRD, étant donné qu'il s'agit principalement d'entreprises cotées en bourse.
- Pour les titres qui ne sont pas caractérisés comme « souverains, supranationaux, banques centrales et souverains régionaux » et soumis à NFRD, la détermination préalable de l'éligibilité se fait sur la base de l'analyse du code d'activité (dit « code NACE ») de l'émetteur, conformément à la boussole taxonomique fournie par la Commission européenne des codes NACE éligibles à chacun des objectifs de la taxinomie.

(21) Net du passif des opérations de mise en pension.

Indicateurs taxonomie

– La part des revenus, des dépenses d’investissement (CAPEX : capital expenditure) des émetteurs éligibles à la taxinomie est centralisée et mise à disposition par des fournisseurs de données financières et extra-financières, comme Bloomberg ou MSCI, lorsque cette part est publiée par les émetteurs. Pour l’immobilier, considéré de facto éligible, elle est de 100 %.

La règle suivante est appliquée :

- lorsque cette part est disponible, elle permet de ventiler la ligne d’actif entre « éligible » et « non éligible » ;
- lorsque cette part est non disponible, n’étant pas possible de dire ce qui est éligible ou pas, la ligne d’actif est classée en « non affectée ». Vont ainsi se retrouver dans cette catégorie « non affectés » :
 - les actifs cotés (actions, obligations) d’émetteurs n’ayant pas publié l’information, quand bien même leur code NACE ferait partie de la boussole taxinomique ;
 - les actifs non cotés (prêts et actions d’infrastructure, prêts aux entreprises).

Les résultats sur l’actif général de l’analyse d’éligibilité des investissements sont restitués dans le tableau puis les étapes qui suivent.

	Actif général			
	Revenus		CAPEX	
	Montant (€)	%	Montant (€)	%
Total des actifs	20 919	100 %	20 919	100 %
<i>Souverains ou similaires</i>	7 530	36 %	7 530	36 %
Total actifs couverts	13 389	64 %	13 389	64 %
<i>Dérivés</i>	- 344	- 3 %	-344	-3 %
<i>Actifs d’émetteurs non soumis à la réglementation NFRD</i>	5 206	39 %	5 206	39 %
<i>Actifs éligibles à la taxinomie</i>	4 075	30 %	4 169	31 %
<i>Dont actifs alignés à la taxinomie</i>	292	2 %	388	3 %
<i>Actifs non éligibles à la taxinomie</i>	784	6 %	640	5 %
<i>Actifs non affectés</i>	3 668	27 %	3 718	28 %

La part « souverains, supranationaux, banques centrales et souverains régionaux » représente un montant de 7 530 millions d’euros (soit 36 % du total actif général), que le règlement taxinomie exclut de toute analyse. Ce poids important est la conséquence d’une bonne gestion actif – passif visant à préserver la solvabilité. Il est à noter que la majorité de ces investissements correspond à des obligations de l’État français (OAT).

Étant donné un montant total d’actif général de 20 919 millions d’euros, la base d’analyse (par exemple, le montant de l’actif général hors « souverains, supranationaux, banques centrales et souverains régionaux ») s’élève à 13 389 millions.

La part totale des placements de l’actif général issus d’émetteurs non soumis à la réglementation européenne NFRD (exemple : émetteurs américains, japonais ou de pays émergents) représente un montant de 5 401 millions d’euros (soit 40 % de la base d’analyse actif général). Il est important de noter que, dans ce pourcentage élevé, figurent en réalité des émetteurs dont l’activité sectorielle aurait été pourtant reconnue comme éligible si seuls des critères de fond avaient été appliqués.

Ainsi, le périmètre sur lequel s’appliquent les indicateurs d’alignement ou d’éligibilité, c’est-à-dire les entreprises soumises à la NFRD, est de 8 527 millions d’euros, soit environ 64 % de la base d’analyse. Sur ce périmètre, le taux de couverture, c’est-à-dire le pourcentage des actifs pour lequel une information sur la quotité des revenus ou des dépenses d’investissement est disponible, est de 55 % soit 4 555 millions d’euros. Par rapport à la base d’analyse totale (13 389 millions), ce taux de couverture est de 34 %.

Indicateurs taxonomie

La part totale des placements de l'actif général issus d'émetteurs pour lesquels aucune information sur la part des revenus éligibles n'est disponible s'élève à 3 473 millions d'euros (soit 26 % de la base d'analyse actif général).

Ce montant s'explique par l'intégration de classes d'actifs pour lesquels l'information n'est structurellement pas disponible (infrastructure, prêts de sociétés non cotées) et d'une mise en conformité progressive des entreprises avec la taxinomie.

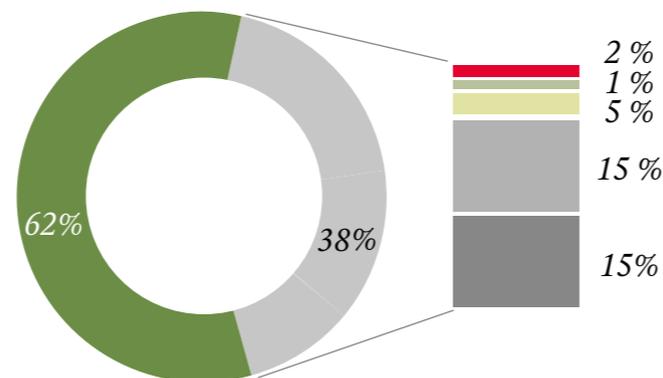
Au final, l'exposition de l'actif général éligible à la taxinomie représente 4 075 millions d'euros (soit 30 % de la base d'analyse) contre 784 millions (soit 6 % de la base d'analyse) pour les expositions non éligibles sur la base des revenus. L'essentiel des actifs éligibles est constitué d'expositions en immobilier. Parmi les expositions éligibles, 292 millions, soit un peu plus de 2 % de la base d'analyse, sont considérées comme alignées à la taxinomie.

Si l'on s'intéresse aux dépenses d'investissement, l'exposition de l'actif général éligible à la taxinomie représente 4 169 millions d'euros (soit 31 % de la base d'analyse) contre 640 millions (soit 5 % de la base d'analyse) pour les expositions non éligibles. Au sein des expositions éligibles, celles qui sont alignées à la taxinomie correspondent à environ 3 % de la base d'analyse, pour un montant de 388 millions d'euros.

Nous présentons les résultats détaillés pour les deux principales classes d'actifs sous gestion :

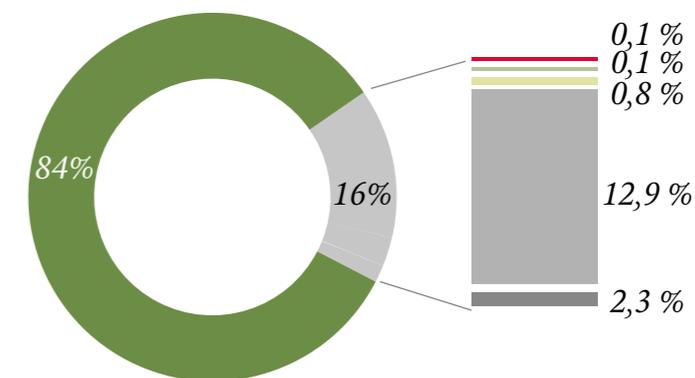
- **obligations d'entreprises** : cette classe représente 38 % de la base d'analyse, dont 2 % sont éligibles à la taxinomie mais non alignées, et 1 % est aligné sur la base des revenus ;
- **actions d'entreprises** : cette classe représente 16 % de la base d'analyse, dont moins de 1 % est éligible à la taxinomie, l'alignement étant de 0,1 % de la base d'analyse.

Éligibilité à la taxonomie : obligations d'entreprises
(objectifs environnementaux 1+2 de la taxonomie) en %



- Investissements hors gouvernements, banques centrales, émetteurs supranationaux et obligations d'entreprises
- Obligations d'entreprises éligibles à la taxonomie mais non alignées
- Obligations d'entreprises alignées à la taxonomie
- Obligations d'entreprises non éligibles à la taxonomie
- Obligations d'entreprise hors NFRD
- Obligations d'entreprise non affectées

Éligibilité à la taxonomie : actions
(objectifs environnementaux 1+2 de la taxonomie) en %



- Investissements hors États, banques centrales, émetteurs supranationaux et actions
- Actions éligibles à la taxonomie mais non alignées
- Actions alignées à la taxonomie
- Actions non éligibles à la taxonomie
- Actions hors NFRD
- Actions non affectées

Indicateurs taxonomie

Concernant les UC le tableau de résultat se trouve ci-dessous :

	Unités de compte (UC)			
	Revenus		CAPEX	
	Montant (€)	%	Montant (€)	%
Total des actifs	20 093	100 %	20 093	100 %
<i>Souverains ou similaires</i>	1 306	7 %	1 306	7 %
Total actifs couverts	18 787	93 %	18 787	93 %
<i>Dérivés</i>	95	1 %	95	1 %
<i>Actifs d'émetteurs non soumis à la réglementation NFRD</i>	1 764	9 %	1 764	9 %
<i>Actifs éligibles à la taxonomie</i>	1 223	7 %	1 233	7 %
<i>Dont actifs alignés à la taxonomie</i>	152	1 %	208	1 %
<i>Actifs non éligibles à la taxonomie</i>	15 704	84 %	15 694	84 %

Ces résultats sont le reflet des choix d'investissement effectués par nos clients, et des stratégies d'investissement des gestionnaires d'actifs correspondants.

À la différence du fonds en euros privilégiant la sécurité, peu d'UC sont investies en actifs souverains. La base d'analyse représente ainsi 93 % du total des UC.

La part non éligible / non affectée est plus importante que l'actif général, car elle comprend une part matérielle d'UC pour lesquelles la mise en transparence n'est pas disponible ou pas suffisamment granulaire pour obtenir les informations relatives aux entreprises dans lesquelles le portefeuille est investi.

Conformément à l'amendement d'actes délégués SFDR adopté en juillet 2022, visant à inclure le nucléaire et le gaz comme énergies de transition, Swiss Life France fournit une évaluation de l'exposition éligible, alignée et non éligible au sens de la taxinomie, de ses investissements liés aux activités d'énergie nucléaire et gaz fossile.

Il n'y a pas de différence méthodologique par rapport à l'approche susmentionnée pour estimer au mieux l'exposition et les périmètres visés par les textes réglementaires, étant donné les informations à notre disposition :

- les données utilisées sont celles communiquées par les entreprises et collectées par les deux fournisseurs de données (MSCI et Bloomberg) ;
- l'exposition éligible nucléaire et gaz s'obtient si le code secteur fait partie de la boussole taxonomique, en retenant comme quote-part de la valeur de la ligne d'investissement la somme des parts de revenus issus du nucléaire et du gaz ;

- l'exposition non éligible nucléaire et gaz est la somme de :
 - si le code secteur fait partie de la boussole taxonomique : valeur de l'investissement diminuée de la part déjà considérée dans l'exposition éligible nucléaire et gaz ;
- les UC dont nous n'avons pas d'informations par mise en transparence sont supposées être d'exposition nucléaire et gaz nulle.

Les expositions sur la base des dépenses d'investissement :

	Actif général		Unités de compte	
	Montant (millions d'euros)	% de la base couverte	Montant (millions d'euros)	% de la base couverte
Exposition éligible aux activités nucléaire et gaz	42	0,3 %	13	0,1 %
Exposition alignée aux activités nucléaire et gaz	35	0,3 %	11	0,1 %
Exposition non-éligible aux activités nucléaire et gaz	319	2,4 %	94	0,5 %

Indicateurs taxinomie

Comme pour les tableaux précédents, les activités alignées sont incluses dans les activités éligibles.

Le règlement taxinomie s'accompagne d'actes délégués qui précisent les informations à rendre publiques ainsi que les modalités de ces publications, avec des modèles à utiliser.

Modèle de publication obligatoire

Part des investissements de **l'actif général** qui sont destinés à financer des activités alignées sur la taxinomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total de ses investissements

Données requises	En %	En montant monétaire (millions d'euros)
Numérateur : valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxinomie par rapport à l'actif total (hors expositions souveraines)		
- Sur la base du chiffre d'affaires des entreprises couvertes	2,2 %	291,9
- Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	2,9 %	388,3
Taux de couverture : actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines.	64,0 %	13 388,9
Ventilation du numérateur		
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	1,3 %	179,8
- Sur la base des dépenses d'investissement	2,1 %	274,7
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,0 %	0,4
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,0 %	2,0
Part des investissements hors UC alignés à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	2,2 %	291,9
- Sur la base des dépenses d'investissement	2,9 %	388,3

Données requises	En %	En montant monétaire (millions d'euros)
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxinomie (exemple : obligations durables d'entreprises)		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,8 %	111,6
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,8 %	111,6
Dénominateur : pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines	100 %	13 388,9
Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	- 2,6 %	- 343,7
Part des expositions sur des entreprises non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	31,6%	4 236,0
- Pour les entreprises financières	7,2 %	970,0
Part des expositions sur des entreprises de pays tiers non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	15,9 %	2 133,0
- Pour les entreprises financières	9,9 %	1 326,7
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	37,8 %	5 066,9
Part des investissements hors UC	100 %	13 388,9
Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxinomie ⁽²²⁾	32,5 %	4 357,6
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxinomie mais non alignées ⁽²³⁾	28,2 %	3 780,7

(22) Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 33,2 % et 4 451,8 millions d'euros.

(23) Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 28,3 % et 3 782,9 millions d'euros.

Indicateurs taxonomie

Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental

<i>Activités alignées sur la taxinomie – sous réserve d'une évaluation positive de l'absence de préjudice important (DNSH) et du respect des garanties sociales</i>	Chiffre d'affaires (%)	CAPEX
1. Atténuation du changement climatique	1,9 %	2,6 %
<i>Activités transitoires</i>	0,1 %	0,0 %
<i>Activités habilitantes</i>	0,6 %	0,9 %
2. Adaptation au changement climatique	0,0 %	0,1 %
<i>Activités habilitantes</i>	0,0 %	0,1 %
3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
4. Transition vers une économie circulaire	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
5. Prévention et réduction de la pollution	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	

Les proportions d'alignement total au titre du chiffre d'affaires et des dépenses d'investissement ne sont pas intégralement réparties entre les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique, en raison de qualité des données imparfaites récupérées auprès des fournisseurs de données.

La définition d'activité transitoire et d'activité habilitante est donnée par la Commission européenne⁽²⁴⁾.

Les activités transitoires sont celles pour lesquelles il n'existe pas encore de solutions de remplacement à faible intensité de carbone, dont les niveaux d'émission de gaz à effet de serre correspondent aux meilleures performances du secteur ou de l'industrie, et qui remplissent les deux conditions suivantes : i) ne pas entraver le développement et le déploiement de solutions de remplacement à faible intensité de carbone, et ii) ne pas conduire au verrouillage d'actifs à forte intensité de carbone, compte tenu de la durée de vie économique de ces actifs.

En revanche, les activités habilitantes sont celles qui permettent directement à d'autres activités d'apporter une contribution substantielle à un objectif environnemental.

Les données mentionnées ci-après sont basées sur les dépenses d'investissement. Celles sur les revenus étant similaires, par simplification, les tableaux ne sont pas communiqués.

De plus, les proportions d'alignement, d'éligibilité au titre des dépenses d'investissement ne sont pas intégralement réparties entre les objectifs environnementaux ou les activités gaz et nucléaire, en raison de qualité des données imparfaites récupérées auprès des fournisseurs de données.

(24) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006(01))

Indicateurs taxonomie

Modèle 1 – Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile pour l'actif général

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

Indicateurs taxonomie

Modèle 2 – Activités économiques alignées sur la taxinomie (dénominateur) pour l'actif général

	Activités économiques	Activité	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant (M€)	%	Montant(M€)	%	Montant(M€)	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible	-	0,0	-	0,0	-	0,0
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales	12,5	0,1	12,5	0,1	-	0,0
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	22,0	0,2	22,0	0,2	-	0,0
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz	-	0,0	-	0,0	-	0,0
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	-	0,0	-	0,0	-	0,0
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur / du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	-	0,0	-	0,0	-	0,0
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		13 354,4	99,7	13 354,4	99,7	13 388,9	100
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable		13 388,9	100	13 388,9	100	13 388,9	100

Indicateurs taxinomie

Modèle 3 – Activités économiques alignées sur la taxinomie (numérateur) pour l'actif général

	Activités économiques	Activité	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)						
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)		
			Montant (M€)	%	Montant	%	Montant	%	
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible							
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales	12,5	3,2	12,5	3,6			
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	22,0	5,7	22,0	6,3			
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz							
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux							
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain							
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable		353,8	91,1	316,9	90,2	9,0	100	
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au numérateur de l'ICP applicable		388,3	100	351,5	100	9,0	100	

Indicateurs taxonomie

Modèle 4 – Activités économiques éligibles à la taxinomie mais non alignées sur celle-ci pour l'actif général

	Activités économiques	Activité	Proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)						
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)		
			Montant (M€)	%	Montant (M€)	%	Montant (M€)	%	
1	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible							
2	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales							
3	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes							
4	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz	5,3	0,1	5,2	0,1			
5	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	2,1	0,1	1,3	0,0			
6	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain							
7	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		3 773,4	99,8	3 811,1	99,8	4 160,0	100	
8	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable		3 780,7	100	3 817,5	100	4 160,0	100	

Indicateurs taxonomie

Modèle 5 – Activités économiques non éligibles à la taxinomie pour l'actif général

	Activités économiques	Activité visée	Montant (M€)	%
1	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	5,4	0,1
2	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	93,5	2,1
3	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	165,1	3,8
4	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	39,5	0,9
5	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	15,4	0,4
6	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.		
7	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxinomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		4 038,7	92,7
8	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable		4 357,6	100

Indicateurs taxinomie

Comme pour les tableaux précédents, les activités alignées sont incluses dans les activités éligibles.

Le règlement taxinomie s'accompagne d'actes délégués qui précisent les informations à rendre publiques ainsi que les modalités de ces publications, avec des modèles à utiliser.

Modèle

Part des investissements **des unités de compte** qui sont destinés à financer des activités alignées sur la taxinomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total de ses investissements

Données requises	En %	En montant monétaire
Numérateur : valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxinomie par rapport à l'actif total (hors expositions souveraines)		
- Sur la base du chiffre d'affaires des entreprises couvertes	0,8 %	152,0
- Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	1,1 %	208,2
Taux de couverture : actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines.	93,0 %	
Ventilation du numérateur		
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,6 %	112,6
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,9 %	168,9
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,0 %	0,0
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,0 %	0,0
Part des investissements hors UC alignés à la taxinomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,0 %	
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,0 %	

Données requises	En %	En montant monétaire
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxinomie (exemple : obligations durables d'entreprises)		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,2 %	39,4
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,2 %	39,4
Dénominateur : pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines	100 %	18 786,6
Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	0,5 %	95,0
Part des expositions sur des entreprises non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	6,9 %	1 300,1
- Pour les entreprises financières	2,5 %	464,2
Part des expositions sur des entreprises de pays tiers non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières		
- Pour les entreprises financières		
Part des expositions sur des entreprises soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	8,7 %	1 635,3
- Pour les entreprises financières	4,4 %	820,8
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	77,0 %	14 471,1
Part des investissements hors UC	0,0 %	
Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxinomie ⁽²⁵⁾	83,5 %	15 694,4
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxinomie mais non alignées ⁽²⁶⁾	5,5 %	1 024,6

(25) Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 83,6 % et 15 704,4 millions d'euros.

(26) Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 5,7 % et 1 070,9 millions d'euros.

Indicateurs taxonomie

Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental

Activités alignées sur la taxinomie – sous réserve d'une évaluation positive de l'absence de préjudice important (DNSH) et du respect des garanties sociales

	Chiffre d'affaires (%)	CAPEX (%)
1. Atténuation du changement climatique	0,8 %	1,0 %
<i>Activités transitoires</i>	0,0 %	0,0 %
<i>Activités habilitantes</i>	0,3 %	0,4 %
2. Adaptation au changement climatique	0,0 %	0,1 %
<i>Activités habilitantes</i>	0,0 %	0,0 %
3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
4. Transition vers une économie circulaire	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
5. Prévention et réduction de la pollution	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	N / A	
<i>Activités habilitantes</i>	N / A	

Les proportions d'alignement total au titre du chiffre d'affaires et des dépenses d'investissement ne sont pas intégralement réparties entre les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique, en raison de qualité des données imparfaites récupérées auprès des fournisseurs de données.

Les données mentionnées ci-après sont basées sur les dépenses d'investissement. Les données sur les revenus étant similaires, par simplification, les tableaux ne sont pas communiqués.

De plus, les proportions d'alignement, d'éligibilité au titre des dépenses d'investissement ne sont pas intégralement réparties entre les objectifs environnementaux ou les activités gaz et nucléaire en raison de qualité des données imparfaites récupérées auprès des fournisseurs de données.

Indicateurs taxonomie

Modèle 1 – Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile pour les unités de compte

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

Indicateurs taxonomie

Modèle 2 – Activités économiques alignées sur la taxinomie (dénominateur) pour les unités de compte

	Activités économiques	Activité	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant (M€)	%	Montant	%	Montant	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible	-	0,0	-	0,0	-	0,0
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales	1,3	0,0	1,3	0,0	-	0,0
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	9,7	0,1	9,7	0,1	-	0,0
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur / du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	-	0,0	-	0,0	-	0,0
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		18 775,6	99,9	18 775,6	99,9	18 786,6	100
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable		18 786,6	100	18 786,6	100	18 786,6	100

Indicateurs taxonomie

Modèle 3 – Activités économiques alignées sur la taxinomie (numérateur) pour les unités de compte

	Activités économiques	Activité	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant (M€)	%	Montant (M€)	%	Montant (M€)	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible	-	0	-	0	-	0
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales	1,3	0,6	1,3	0,6	-	0
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	9,7	4,7	9,7	6,3	-	0
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz	0,0	0	0,0	0	-	0
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur / froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	0,0	0	0,0	0	-	0
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	-	0	-	0	-	0
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxinomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable		197,3	94,7	184,2	94,4	12,5	100
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxinomie au numérateur de l'ICP applicable		208,2	100	195,1	100	12,5	100

Indicateurs taxonomie

Modèle 4 – Activités économiques éligibles à la taxinomie mais non alignées sur celle-ci pour les unités de compte

	Activités économiques	Activité	Proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			(CCM + CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant (M€)	%	Montant (M€)	%	Montant (M€)	%
1	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Phases précommerciales des technologies avancées pour la production d'énergie à partir de procédés nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible	–	0	–	0	–	0
2	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Construction et exploitation de nouvelles centrales	–	0	–	0	–	0
3	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire – Production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	0,0	0	0,0	0	–	0
4	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Production d'électricité à partir du gaz	2,0	0,2	2,0	0,2	–	0
5	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz – Cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	0,11	0	0,1	0	–	0
6	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Production de chaleur / froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	–	0	–	0	–	0
7	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		1 022,5	99,8	1 035,6	99,8	1 220,4	100
8	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxinomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable		1 024,6	100	1 037,7	100	1 1220,4	100

Indicateurs taxonomie

Modèle 5 – Activités économiques non éligibles à la taxinomie pour les unités de compte

	Activités économiques	Activité visée	Montant (M€)	%
1	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	19,0	0,1
2	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	7,2	0
3	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	55,4	0,4
4	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	11,7	0,1
5	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	0,6	0
6	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	-	0
7	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxinomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		15 600,6	99,4
8	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxinomie au dénominateur de l'ICP applicable		15 694,4	100

Indicateurs taxonomie

Éligibilité et alignement des activités de souscription en assurance non-vie de SwissLife Prévoyance et Santé à la taxinomie européenne

Activités économiques	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (absence de préjudice important)					Garanties minimales
	Montant absolu des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2022	Atténuation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	
	EUR m	%	%	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	
A.1. Activités de souscription en assurance et réassurance non-vie alignées sur la taxinomie (durables sur le plan environnemental)	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.1 dont réassurés	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.2 dont provenant d'activités de réassurance	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxinomie)	0,00	0	0						
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles de la taxinomie	1 938,6	100	100						
Total (A.1 + A.2 + B)	1 938,6	100	100						

Indicateurs taxonomie

Éligibilité et alignement des activités de souscription en assurance non-vie de SwissLife Assurance et Patrimoine à la taxinomie européenne

Activités économiques	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (absence de préjudice important)					Garanties minimales
	Montant absolu des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2023	Proportion des primes, année 2022	Atténuation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	
	EUR m	%	%	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	
A.1. Activités de souscription en assurance et réassurance non-vie alignées sur la taxinomie (durables sur le plan environnemental)	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.1 dont réassurés	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.2 dont provenant d'activités de réassurance	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)	0,00	0	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A.2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxinomie)	0,00	0	0						
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles de la taxinomie	177,7	100	100						
Total (A.1 + A.2 + B)	177,7	100	100						



61, rue Henri Regnault
92400 Courbevoie
France
Tél : +33 (0)1 49 97 60 00 - Fax : +33 (0)1 49 97 60 01
www.mazars.fr

Méthodologie de collecte et audit des données extra-financières

Référentiel et définition

Les indicateurs et le processus de reporting extra-financier sont définis pour l'ensemble des entités du Groupe dans un document interne appelé « guide de reporting ». Ce dernier sert de référence aux différents intervenants de Swiss Life pour l'élaboration du rapport DPEF. Il décrit les enjeux, les rôles, les indicateurs, le mécanisme de collecte, les principaux risques extra-financiers identifiés et le dispositif de contrôle et de maîtrise de ces risques.

Périmètre

Pour des raisons de pertinence et afin d'assurer une représentation fidèle de ses activités et de son fonctionnement (modèle d'affaires, gouvernance, stratégie, politiques, processus et plan d'actions, etc.), Swiss Life France publie un rapport DPEF consolidé portant sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale (UES).

L'obligation de reporting extra financier de Swiss Life France ne concerne cependant que deux de ses filiales : SwissLife Assurance et Patrimoine (SLAP) et SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS), selon l'article L225-102-1 du code du commerce.

Ainsi, quand cela est possible et pertinent, les indicateurs de performance RSE sont répartis par entités et consolidées au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) correspondant à : SwissLife Assurance et Patrimoine (SLAP) ; Swiss Life Assurance Retraite (SLAR); SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS) ; SwissLife Assurance de Biens (SLAB) et SwissLife France (SLF).

Rapports de l'OTI

L'audit de l'organisme tiers indépendant (OTI), et les rapports associés, présentés ci-après portent donc sur les entités SwissLife Assurance et Patrimoine (SLAP) et SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS).

SwissLife Assurance et Patrimoine

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société SwissLife Assurance et Patrimoine, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, présentées dans le rapport de gestion de SwissLife Assurance et Patrimoine (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions de l'article L. 310-1-1-1 du code des assurances qui renvoie à l'article L225-102-1 du Code de commerce [ou] pour les sociétés coopératives agricoles : en application des dispositions de l'article L. 524-2-1 du code rural et de la pêche maritime (alinéa 1)].

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels

s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'Entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE_SQ_Programme de vérification_DPEF.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 6 personnes et se sont déroulés entre janvier et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 5 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générale, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'Entité et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'Entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des

- principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'Entité consolidante ;
 - nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au niveau des directions de l'Entité et couvrent entre 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 - nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,
Mazars SAS

Paris La Défense, le 15 avril 2024



Maxime Simoen
Associé



Souad El Ouazzani
Associée RSE &
Développement durable

Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

- Nombre d'actions soutenues par la fondation SwissLife ;
- Net Promoter Score (NPS) ;
- Taux de couverture d'analyse ESG ex post du portefeuille obligataire ;
- Intensité carbone du portefeuille corporate (action et obligation) ;
- Index d'égalité femme / homme ;
- Taux de salariés ayant réalisé au moins une formation volontaire ;
- Nombre d'accords signés avec les instances représentatives du personnel par an ;
- Nombre d'amendes / infractions relevées par les autorités de tutelles ;
- Perception des collaborateurs de la raison d'être ;
- Campagnes EcoVadis : score moyen (sur 100) ;
- Emissions totales de GES en TeCO2.

SwissLife Prévoyance Santé

Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société SwissLife Prévoyance Santé, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1895 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, présentées dans le rapport de gestion de SwissLife Prévoyance Santé (ci-après la « Société » ou l'« Entité »), en application des dispositions de l'article L. 310-1-1-1 du code des assurances qui renvoie à l'article L225-102-1 du Code de commerce [ou] pour les sociétés coopératives agricoles : en application des dispositions de l'article L. 524-2-1 du code rural et de la pêche maritime (alinéa 1)].

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels

s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'Entité.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Rapports OTI

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques, constatées ou extrapolées.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur : le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;

- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Le présent rapport est établi conformément au programme de vérification RSE_SQ_Programme de vérification_DPEF.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 6 personnes et se sont déroulés entre janvier et avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 5 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générale, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'Entité et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'Entité, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

Rapports OTI

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés,
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'Entité consolidante ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 , nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au niveau des directions de l'Entité et couvrent entre 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,
Mazars SAS

Paris La Défense, le 15 avril 2024



Maxime Simoen
Associé



Souad El Ouazzani
Associée RSE &
Développement durable

Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

- Nombre d'actions soutenues par la fondation SwissLife ;
- Net Promoter Score (NPS) ;
- Taux de couverture d'analyse ESG ex post du portefeuille obligataire ;
- Intensité carbone du portefeuille corporate (action et obligation) ;
- Index d'égalité femme / homme ;
- Taux de salariés ayant réalisé au moins une formation volontaire ;
- Nombre d'accords signés avec les instances représentatives du personnel par an ;
- Nombre d'amendes / infractions relevées par les autorités de tutelles ;
- Perception des collaborateurs de la raison d'être ;
- Campagnes EcoVadis : score moyen (sur 100) ;
- Emissions totales de GES en TeCO2.



*Nous permettons à chacun
de vivre selon ses propres choix.*

*Swiss Life France
7, rue Belgrand
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 46 17 38 38
www.swisslife.fr*

