

# **ETAT DE DURABILITE 2024**

## ***SwissLife Prévoyance et Santé***



## Table des matières

<b>1. INFORMATIONS GENERALES</b> .....	4
<b>1.1 Informations préliminaires</b> .....	4
<b>1.2 Stratégie et modèle économique</b> .....	7
<b>1.3 La gouvernance</b> .....	22
<b>1.4 Swiss Life France et droits humains</b> .....	33
<b>1.5 Base de préparation de l'état de durabilité</b> .....	36
<b>2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b> .....	38
<b>2.1 Le changement climatique sur les investissements</b> .....	38
<b>2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle</b> .....	53
<b>2.3 Autres enjeux environnementaux</b> .....	73
<b>2.4 Informations sur la Taxonomie européenne</b> .....	78
<b>3. INFORMATIONS SOCIALES</b> .....	87
<b>3.1 Personnel de l'entreprise</b> .....	87
<b>3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux</b> .....	116
<b>4. INFORMATIONS DE GOUVERNANCE</b> .....	139
<b>4.1 Conduite des affaires</b> .....	139
<b>5. RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIERE DE DURABILITE</b>	158
<b>ANNEXE</b> .....	166

# 1. INFORMATIONS GENERALES

## 1.1 Informations préliminaires

En 2024, Swiss Life France a mis en œuvre un projet et une gouvernance interne dédiés pour se préparer à la mise en conformité de l'entreprise avec la réglementation CSRD (EU 2022/2464), qui a été transposée dans le droit français par l'intermédiaire de [l'ordonnance 2023-1142 du 6 décembre 2023](#).

Dans ce cadre, SwissLife Prévoyance et Santé publie pour la première année ses informations en matière de durabilité (ci-après « Etat de Durabilité »), tel que requis à l'article L232-6-3 du code de commerce issu de la transposition en France de la Directive (UE) 2022/2464 dite « Directive CSRD » et conformément aux ESRS émis par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG).

Cet état de durabilité est inclus dans une section distincte et spécifique du rapport de gestion conformément à l'article précité. Il est soumis à la certification par notre commissaire aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité. SwissLife Prévoyance et Santé s'est attachée à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS, telles qu'applicables à la date d'établissement de l'état de durabilité, sur la base des informations disponibles dans les délais d'établissement de l'état de durabilité. Les informations présentées dans l'état de durabilité, en application des dispositions du code de commerce et des normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de ses articles 29 ter ou 29 quater de la Directive 2013/34/UE et de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ont été établies dans un contexte :

- de première application de la directive CSRD, telle que transposée en droit français, et des normes ESRS ;
- caractérisé par des incertitudes d'interprétation des textes, qui nécessitent le recours à des jugements pour définir et appliquer les critères qui permettent d'obtenir des informations pertinentes pour l'établissement des informations en matière de durabilité, ainsi que des incertitudes sur l'applicabilité de certains points de données et leur pertinence pour rendre compte de la maîtrise couvrant les risques, impacts et opportunités par SwissLife Prévoyance et Santé (*cf. partie « 1.5 Base de préparation de l'état de durabilité – Sources d'estimation et incertitude des résultats »*) ;
- d'évolution de la compréhension des exigences des normes ESRS lorsque des recommandations, des positions ou interprétations de place supplémentaires seront disponibles concernant leur mise en œuvre. C'est le cas pour le calcul des émissions de CO<sub>2</sub> associées aux titres souverains et aux fonds infrastructure, (*cf. partie « 2.1 – [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES – Méthodologie de calcul des émissions de GES pour les investissements »*) ;

- Le recours à des estimations fondées sur l'expérience passée ainsi que divers autres facteurs jugés raisonnables ; ainsi, les données ayant trait à l'immobilier sont celles au 31 décembre 2023 ; certaines autres données peuvent être estimées au 31 décembre 2024 (*cf. partie « 2.2 – [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES – Divulgence des méthodes, des hypothèses importantes et des facteurs d'émissions utilisés pour calculer ou mesurer les émissions de GES »*) ;
- de l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité, la définition des seuils de matérialité ou pour approfondir l'analyse des impacts, risques et opportunités sur la chaîne de valeur. Par ailleurs, les normes environnementales (hors E1) ont été reconnues comme non matérielles du point de vue des investissements pour ce premier exercice (*cf. partie « 1.2 Stratégie et modèle économique – Analyse de double matérialité : méthodologies et résultats*). Cette position pourra être amenée à évoluer du fait de l'utilisation de certaines méthodologies comportant actuellement des limitations ;
- D'omissions de certaines informations que SwissLife Prévoyance et Santé n'ont pas été en mesure de collecter lors de cette première année d'application (voir tableau ci-dessous) ;
- ainsi que d'un dispositif de contrôle interne évolutif, y compris les systèmes de *reporting* et de collecte des informations.

Dans ce contexte, basé sur les pratiques et recommandations de place ainsi qu'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, l'entité SwissLife Prévoyance et Santé pourra être amenée à revoir certaines pratiques de *reporting* et de communication dans les prochaines versions de son Etat de durabilité au cours des exercices à venir.

Normes	DR	Thématique	Commentaire	Plan d'action	Horizon de temps pour la mise en place du plan d'action
Toutes	MDR-A	Ressources allouées aux plans d'actions (CAPEX/OPEX)	La donnée n'est pas disponible en raison de la complexité nécessaire à l'obtention de cette information associée à chaque action et du fait qu'une partie significative de nos mesures est liée à des cibles sur les gestion d'actifs financiers dont l'atteinte ne nécessitent pas de Capex/Opex	Etude de chaque action et ressources associées (humaines ou financières)  <i>A réévaluer si un rapport Groupe est produit l'année prochaine</i>	Un à trois ans
E1	E1-3	Les réductions de CO2 attendues, pour chaque levier de décarbonation identifié, n'est pas quantifié.	La donnée n'est pas disponible en raison de la complexité nécessaire à l'obtention de cette information associée à chaque levier de décarbonation.	Etude de chaque action pour identifier les attendus relatifs aux réductions de GES  <i>A réévaluer si un rapport Groupe est produit l'année prochaine</i>	Un à trois ans
E1	E1-6	Le périmètre considéré pour le calcul de l'empreinte carbone au sein du Bilan Carbone ne comprend que les émissions de l'actif général de SLAP et exclut les émissions souveraines dont la méthodologie de calcul d'émission est moins robuste que pour les émetteurs privés.	La donnée n'est pas disponible en raison d'un manque de pratiques de places et de méthodologies robustes en lien avec les titres souverains.	Evolution des méthodologies de calcul en lien avec les pratiques de place  <i>A réévaluer si un rapport Groupe est produit l'année prochaine</i>	Un à trois ans

### Définition du périmètre du rapport

Compte tenu des caractéristiques des différentes entités du Groupe Swiss Life, seules les entités SwissLife Assurance et Patrimoine (SLAP) et SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS) sont directement assujetties à la CSRD en 2025 pour l'exercice 2024.

SLPS est dans une situation particulière en tant qu'entité de Swiss Life France elle-même filiale d'un Groupe Suisse qui n'est pas encore soumis en 2025 à la réglementation CSRD. Les entités SLAP et SLPS sont les seules entités du Groupe qui publient un rapport CSRD sur l'exercice 2024. D'un commun accord, le rapport sera vraisemblablement consolidé au niveau du Groupe, en intégrant l'ensemble des divisions locales, à partir de 2026 (sur

l'exercice 2025). Naturellement, les entités SLAP et SLPS continueront de travailler sur le sujet mais en contribuant au rapport Groupe Swiss Life.

Le périmètre du rapport SLPS est identique à celui des états financiers sauf pour les données sur les effectifs dont la donnée est arrêtée au 30/11/2024 contrairement au rapport de gestion où elle est présentée en effectifs moyens et arrêtée au 31/12/2024.

Il est à noter que le périmètre couvre également l'ensemble de la chaîne de valeur.

## 1.2 Stratégie et modèle économique

### Présentation de l'entreprise

Filiale du groupe Swiss Life, Swiss Life France est une société de groupe d'assurance telle que définie par l'article L. 322-1-2 du Code des assurances. En tant que holding, Swiss Life France détient les autres entités assurantielles en France, notamment SwissLife Assurance et Patrimoine (SLAP), SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS), SwissLife Assurance de Biens (SLAB) et, récemment, SwissLife Assurance Retraite (SLAR). Elle détient également la société de gestion Swiss Life Asset Managers France, à qui est confiée le mandat de gestion des investissements des actifs généraux des entités assurantielles de Swiss Life France.

Présent en France depuis 1898, Swiss Life est un acteur référent en assurance et gestion de patrimoine, avec un positionnement reconnu d'assureur gestion privée. La description du business model dans ce rapport est réalisée de manière globale en couvrant les activités assurance vie, banque privée, gestion d'actifs, ainsi que la santé, la prévoyance et le dommage.

Chiffres clés de SLPS au 31 décembre 2024 :

- 812 collaborateurs (au 30/11/2024)
- 535 486 clients dont 29 677 aisés et patrimoniaux, 390 037 adhérents à des contrats collectifs et 156 517 chefs d'entreprise et TNS
- Chiffre d'affaires : 1 989 938 k€
- Provisions d'assurance : 1, 787 milliards d'€
- Résultat opérationnel : 138 123 k€

### Le modèle économique et la chaîne de valeur

Comme c'est le cas en assurance en général, le modèle d'affaires de Swiss Life se caractérise par un cycle de production inversé : 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. Un cadre réglementaire strict doit être également respecté. 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.

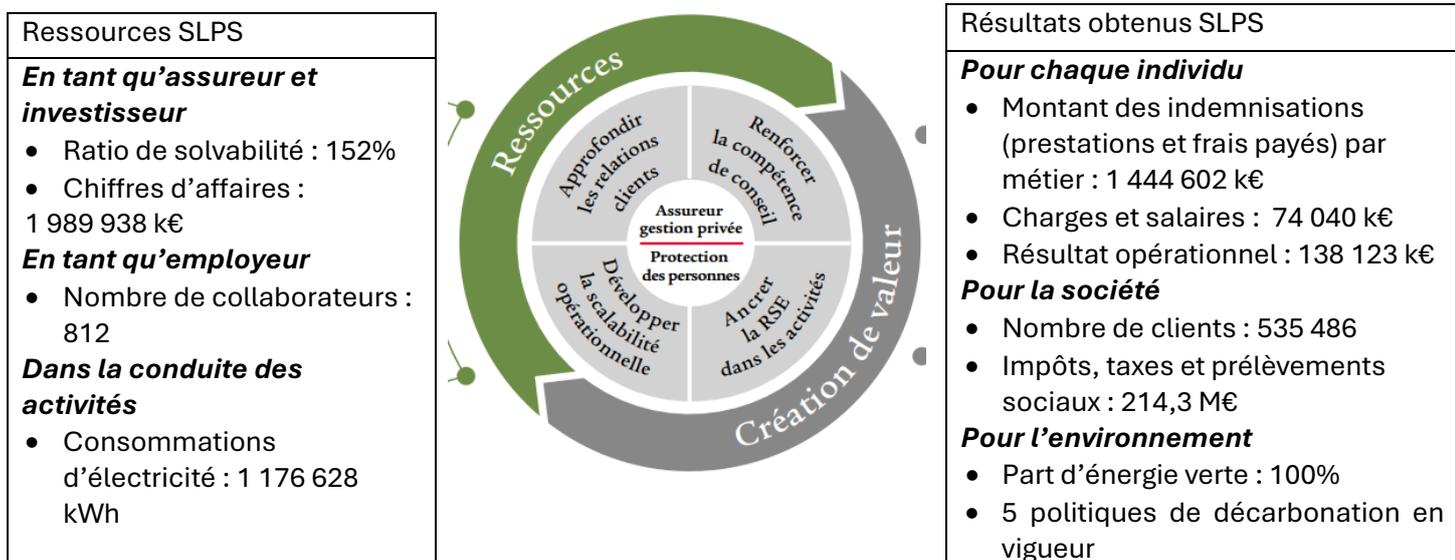
Le modèle d'affaires de Swiss Life est donc, in fine, source de création de valeur pour l'entreprise et ses parties prenantes, avec une attention particulière portée aux engagements sociétaux et environnementaux.

## Le positionnement de SLPS

Ce modèle d'affaires s'appuie sur un positionnement stratégique auprès d'une clientèle haut de gamme patrimoniale et entrepreneuriale. Pour apporter le meilleur niveau de conseil à cette clientèle en termes de solutions financières et d'assurances, Swiss Life a défini un modèle de multidistribution s'appuyant sur des réseaux propriétaires (salariés et agents généraux), experts des réponses aux besoins de ces clientèles cibles ; et des réseaux ouverts, spécialistes de ces mêmes besoins :

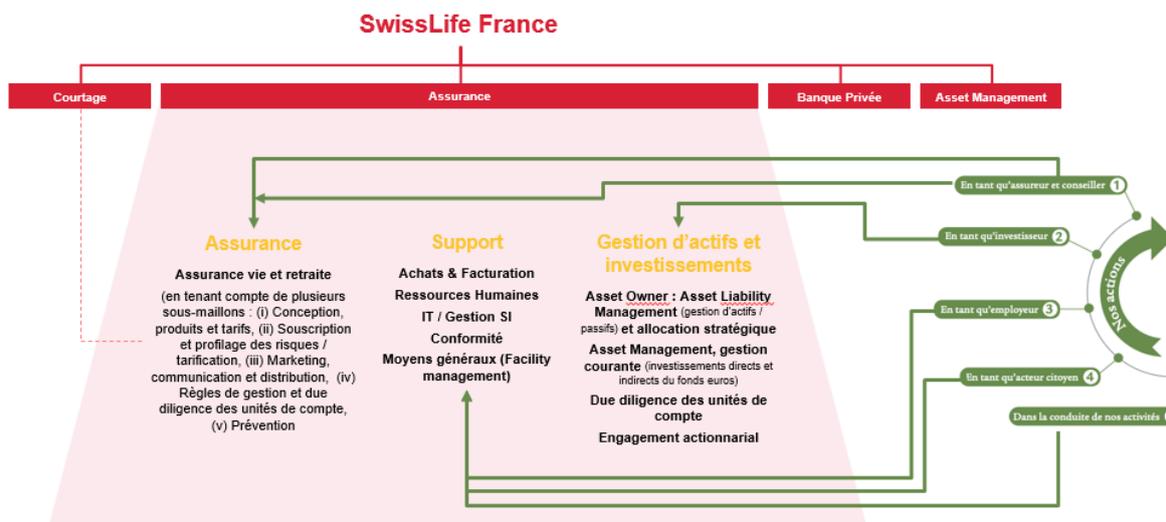
- Les besoins des clients aisés et patrimoniaux sont couverts par une offre de gestion patrimoniale alliant assurance vie et services de banque privée et gestion financière, grâce à son modèle d'assureur gestion privée ; porté par SLAP, SLAM et SLBP ;
- Les besoins des clients entrepreneurs (travailleurs non-salariés et chefs d'entreprises de TPE, PME) sont couverts par une expertise en protection sociale (Santé-Prévoyance et Retraite) et une gestion globale de leur patrimoine personnel et professionnel, porté par SLPS et SLAP.

Ces différentes offres sont organisées autour de plusieurs entités juridiques, dans une déclinaison cohérente des modèles d'affaires de l'assurance. Ce positionnement s'appuie sur une gouvernance, une gestion des risques et une conformité stricte.



Dans le cadre de ses activités, la RSE est intégrée au modèle d'entreprise responsable, dont l'ambition est de permettre aux générations actuelles et futures de construire leur indépendance financière pour vivre selon leurs propres choix.

L'assurance, les fonctions support et la gestion d'actifs définissent les grands maillons de la chaîne de valeur de Swiss Life France, à savoir les activités, ressources et relations majeures liées à son business model et à l'environnement externe dans lequel elle opère pour créer ses produits d'assurance santé et prévoyance.



## RSE et raison d'être au cœur du modèle d'affaires

Convaincue que sa raison d'être « *permettre à chacun de construire son indépendance financière pour vivre selon ses propres choix* » et son engagement en faveur du développement durable se renforcent mutuellement, la stratégie RSE de Swiss Life France 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.

Swiss Life France 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 France accompagne ainsi les parcours de vie de ses clients par son savoir-faire et le conseil délivré, pour leur permettre de construire leur indépendance financière et vivre selon leurs propres choix. La stratégie RSE est un levier de croissance responsable au service de la raison d'être de Swiss Life. Fin 2022, Swiss Life France 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 France de guider ses ambitions en donnant du sens à ses actions.

## Analyse de double matérialité : méthodologies et résultats

Le projet CSRD est pour Swiss Life France l'opportunité de repenser sa stratégie RSE, notamment en y intégrant la notion de double matérialité. A cet effet, Swiss Life France a mis à jour son analyse de matérialité sous le prisme des standards de *reporting* européens en matière de durabilité (*European Sustainability Reporting Standards* : ESRS), et en y intégrant l'analyse de ses impacts sur ses parties prenantes, la nature et sur les questions de durabilité au sens large.

Cette analyse résulte d'une démarche en trois temps.

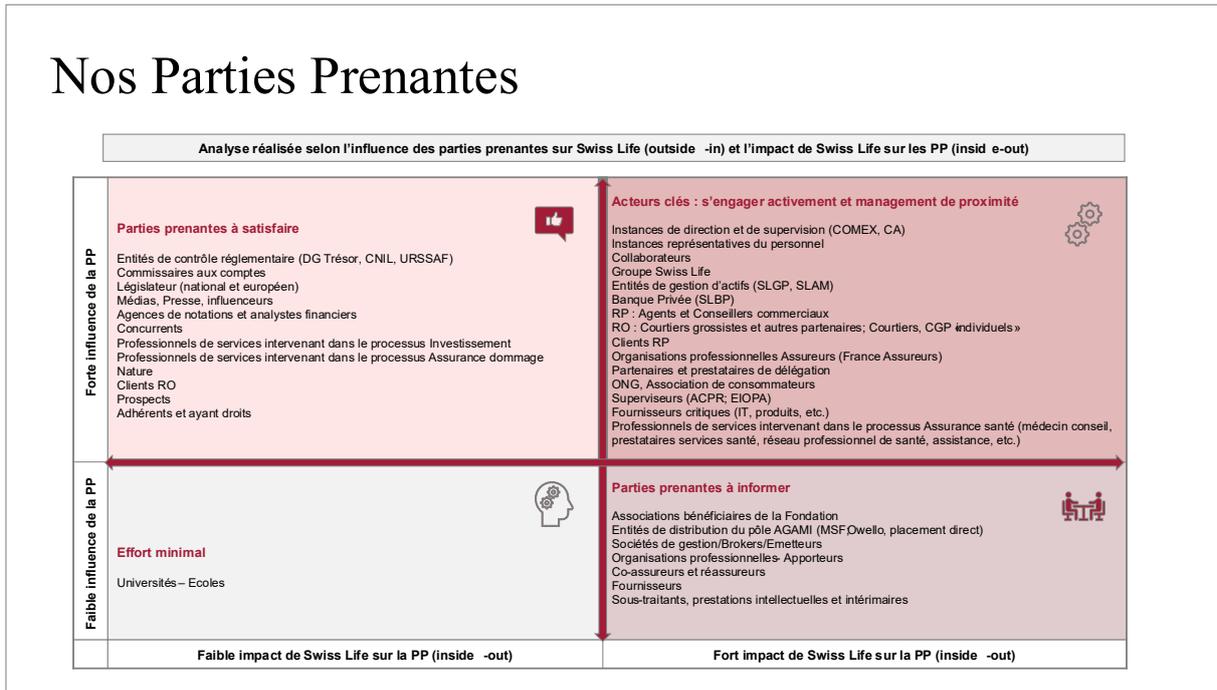
### Identification des parties prenantes stratégiques de la chaîne de valeur

Les parties prenantes identifiées par Swiss Life ont été dissociées en deux catégories :

- (i) **Les parties prenantes affectées** : les individus ou les groupes sur les intérêts desquels influent ou pourraient influencer, positivement ou négativement, les activités de l'entreprise et ses relations d'affaires directes ou indirectes dans sa chaîne de valeur ;
- (ii) **Les utilisateurs des états de *reporting* liés à la durabilité** : les principaux utilisateurs des informations financières à usage général (investisseurs existants et potentiels, prêteurs et autres créanciers, y compris les gestionnaires d'actifs, les établissements de crédit ou les entreprises d'assurance) ainsi que les autres utilisateurs des déclarations relatives à la durabilité, y compris des partenaires commerciaux, des syndicats et des partenaires sociaux de l'entreprise, des organisations de la société civile et des organisations non gouvernementales, des pouvoirs publics, des analystes et des chercheurs.

La sélection des parties prenantes a été réalisée sur la base d'une cartographie reflétant le degré de proximité avec l'entreprise 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 socio-économique, normatif et institutionnel. Chaque partie prenante identifiée a fait l'objet d'une cotation à dire d'experts avec différents métiers, afin d'évaluer l'impact de Swiss Life France sur ladite partie prenante, tout comme l'influence de celle-ci sur Swiss Life France. Une échelle de cotation a été déterminée pour qualifier l'impact (*inside-out*) et l'influence (*outside-in*) et ainsi définir la matérialité de la partie prenante pour Swiss Life.

# Nos Parties Prenantes



On distingue plusieurs grandes catégories de parties prenantes pour Swiss Life France :

- Les clients, qui ont des attentes autour de la pertinence des offres proposées, qui se doivent d'être à la fois lisibles, transparentes et durables en répondant à des besoins avec des solutions adaptées et à valeur ajoutée ; des attentes autour d'une relation client responsable (accompagnement, écoute, prévention) et d'une gestion responsable de leurs données ;
- Les apporteurs et partenaires d'affaires dont les attentes sont similaires, complétées par l'éthique des affaires et la gestion des risques et conformité (assurer la solvabilité financière, être en conformité réglementaire). Les apporteurs ont aussi des attentes en termes d'outillage et de formation pour conseiller de manière pédagogique et compréhensible les clients. Les apporteurs sont à la fois des réseaux de distribution propriétaires (salariés, agents) et des réseaux ouverts (CGP, courtiers, banques privées et partenaires) ;
- La société civile, les associations et médias qui sont attentifs à l'impact environnemental des activités et produits de Swiss Life, à l'atténuation et à la transparence climatique, à savoir une stratégie d'investissement ESG pertinente qui réponde à la demande et aux normes de transparence. Ils portent également un intérêt au respect des droits de l'homme et des conditions de travail, à l'éthique des affaires, la transparence, l'accessibilité et l'ancrage ;
- Les autorités institutionnelles, de certification et de contrôle qui ont des exigences en matière de gestion des risques financiers et extra-financiers et de conformité réglementaire. La transparence climatique et la bonne transmission des informations sont également des enjeux cruciaux pour cette catégorie de parties prenantes ;
- Les salariés et instances représentatives du personnel, en tant que parties prenantes internes, qui ont des attentes d'employeur responsable en ce qui

concerne la qualité de vie au travail, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, la gestion des carrières et le management transparent ;

- Les entités du groupe qui sont attentives à la gestion des risques et conformité, la transmission des informations et l'éthique des affaires. Une bonne gestion de l'impact environnemental est également attendue ainsi que le respect des droits de l'homme et des conditions de travail. Par ailleurs, cette catégorie a de fortes attentes en ce qui concerne la contribution aux instances de gouvernance du groupe, à la stratégie et au déploiement local des politiques du groupe ;
- Les fournisseurs et sous-traitants, maillons essentiels de la chaîne de valeur, qui sont attentifs à la gestion des risques et conformité, à l'éthique des affaires et au respect des droits de l'homme et des conditions de travail, au travers d'une relation responsable avec les fournisseurs, prônant une égalité de traitement et d'opportunités pour tous.

*Les parties prenantes externes n'ont pas été consultées, mais leurs potentielles attentes ont été identifiées via des benchmarks et des études. Ces différentes parties prenantes ont été couplées dans un second temps aux maillons de la chaîne de valeur.*

Swiss Life France a conscience de l'ensemble de ces attentes et veille à y répondre et à s'engager auprès des différentes parties prenantes en s'assurant de la bonne cohérence de son modèle d'affaires avec ces enjeux, *via* une stratégie RSE qui s'articule autour de l'impact sur les individus, de la société et de l'environnement. Il n'y a pas eu de modification de la stratégie RSE à ce stade mais des évolutions seront à venir 2025 (en cours de définition) pour mieux répondre aux attentes des parties prenantes.

Le processus d'engagement et de dialogue avec les parties prenantes se découpe de la manière suivante :

- Le processus d'engagement avec les clients est décrit au sein de l'ESRS S4 ;
- Les attentes des apporteurs et partenaires d'affaires sont prises en compte deux fois par an au travers d'un dispositif dédié « Swiss Life à votre écoute ». Ce dispositif, sous la forme d'un baromètre, s'adresse à la fois au réseau ouvert et propriétaire et permet de juger de la qualité et du niveau de satisfaction des apporteurs. Il a pour objectif de connaître leurs attentes aussi bien avec sur les outils, les offres, le relationnel avec Swiss Life mais également auprès des clients. Les résultats de ce baromètre sont analysés par l'entreprise et font l'objet par la suite d'une communication et d'un feedback auprès des répondants. Par ailleurs, un *Net Promoter Score* (NPS) apporteurs, à l'instar du NPS client est également calculé et permet d'évaluer leur niveau de satisfaction. Ces processus de dialogue permettent d'identifier les forces et faiblesses de l'entreprise (comme un besoin de plus de pédagogie ou une alerte sur les délais de réponse du service client). L'ensemble de ces retours est suivi *via* un tableau de bord qui fait l'objet de réflexions pour la mise en œuvre de plans d'amélioration afin de mieux répondre aux attentes des apporteurs et de leurs clients ;
- Le processus d'engagement avec les salariés et instances représentatives est décrit au sein de l'ESRS S1 ;
- Pour les entités du Groupe Swiss Life, le processus de dialogue se fait *via* la gouvernance « *Sustainability* » décrite plus bas qui permet un échange entre les

divisions et le Groupe sur les sujets de durabilité. Il en découle différents groupes de travail dédiés, par thématiques qui permettent d'échanger sur les enjeux communs afin de partager les bonnes pratiques et d'ajuster les plans d'actions ;

- Le processus d'engagement avec les fournisseurs et sous-traitants est décrit au sein des ESRS S4 et G1 ;
- Concernant la société civile, les associations et médias, ainsi que les autorités institutionnelles, de certification et de contrôle, Swiss Life France maintient principalement un processus de dialogue *via* sa participation active aux différents groupes de travail de l'association professionnelle France assureurs. Partage de bonnes pratiques, études de marché, débats de place sont au cœur de ces réunions permettant à Swiss Life de maintenir un dialogue constant avec ses pairs et d'identifier les besoins de place.

Quand une information matérielle ressort de ce processus d'engagement, elle peut faire l'objet d'une information aux organes d'administration.

### Formulation des impacts, risques et opportunités (IROs)

Une étape préliminaire à celle de l'analyse en double matérialité a été organisée afin d'identifier la liste des thématiques de durabilité potentiellement matérielles et de s'assurer de leur bonne prise en compte lors de la phase de formulation des IROs. A partir de la liste des enjeux listés dans *l'Application Requirement* (AR) 16 de l'ESRS 1, un atelier de sondage des métiers et fonctions représentatifs de la chaîne de valeur de Swiss Life a été organisé, dans le but d'identifier les liens entre ces enjeux de durabilité et les maillons de la chaîne de valeur.

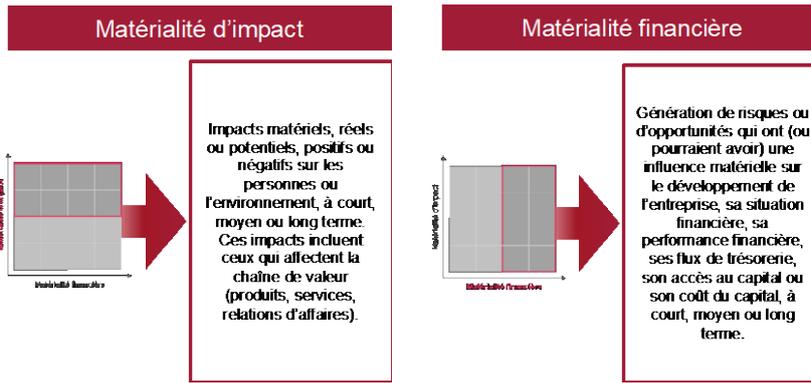
Cet exercice, complété par une révision, à dire d'experts internes, a permis d'avoir une première vue sur les thématiques de durabilité et ESRS potentiels à retenir pour l'analyse en double matérialité.

Les ressources utilisées pour l'analyse de double matérialité sont avant tout les parties prenantes internes mais également des facteurs externes, comme la méthodologie ENCORE.

### Cotation de la matérialité

Dans un troisième temps, Swiss Life France a procédé à la cotation des IROs, consistant à identifier les plus importants, sur la base de méthodes de cotation existantes et du cadre méthodologique imposé par les ESRS et les orientations de l'EFRAG, consolidant deux types de matérialité :

- La **matérialité financière** (vision "*Outside-in*"), qui étudie l'impact des enjeux sociétaux et environnementaux sur la performance économique de l'entreprise. Plus classique, elle consiste à apprécier la dépendance de l'organisation à certaines ressources ou le fait que les parties prenantes exercent une influence sur les activités de l'organisation. Elle est également complétée avec une perspective d'opportunités.
- La **matérialité d'impact** (vision "*Inside-Out*"), qui va s'intéresser à l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, les parties prenantes et la société.



La cotation des impacts, risques et opportunités a été réalisée en vision « risques bruts », c'est-à-dire avant toute action de remédiation initiée par Swiss Life France. Le niveau de criticité associé à la probabilité d'occurrence a permis de définir la matérialité des IROs.

La grille pour coter l'ampleur de la matérialité d'impact propose une synthèse des 3 critères proposés par l'EFRAG (en cas de doute d'incompréhension de la méthode simplifiée par les participants aux ateliers de cotation, la méthode proposée par l'EFRAG était systématiquement reprise). Concernant les impacts négatifs potentiels sur les Droits Humains, la sévérité d'impact prévaut sur sa probabilité d'occurrence.

Matérialité d'impact EFRAG (hybride)	Nature	Horizon	Ampleur			Gravité	Etendue	Caractère irrémédiable (si impact négatif)
			Impact positif	Impact négatif	Qualification			
	Positif : L'impact bénéficie à des parties prenantes (internes ou externes)  Négatif : L'impact nuit à des parties prenantes	5 Certain : L'impact a déjà été observé	≥10	≥12	Critique	5 Absolu	5 Global/Total	5 Irréversible/inversible
		4 Quasi certain : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours de cette année	[8, 10[	[10, 12[	Significatif	4 Haut	4 Largement répandu	4 Très difficile ou à long terme
		3 Très probable : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours de la prochaine année	[6, 8[	[8, 10[	Important	3 Moyenne	3 Moyenne	3 Difficile ou à moyen terme
		2 Probable : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours des 5 prochaines années	[4, 6[	[5, 8[	Faible	2 Faible	2 Concentré	2 Effort (temps et coûts)
		1 Possible : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours des 10 prochaines années	<4	<5	Minimal	1 Minimal	1 Limité	1 Relativement facile, à court terme
		0 Très incertain : L'impact pourrait un jour être observé à long terme				0 Aucune	0 Aucune	0 Très facile à remédier

Matérialité d'impact Approche simplifiée	Nature	Horizon	Ampleur		Gravité	Etendue	Caractère irrémédiable (si impact négatif)
			Impact positif	Impact négatif			
	Positif : L'impact bénéficie à des parties prenantes (internes ou externes)  Négatif : L'impact nuit à des parties prenantes	6 Certain : L'impact a déjà été observé	5 Critique : L'impact est fort et étendu sur tout le périmètre de Swiss Life (irréversible s'il est négatif)		5 Absolu	5 Global/Total	5 Irréversible/inversible
		5 Quasi certain : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours de cette année	4 Significatif : L'impact est relativement fort et est largement répandu (et difficile à remédier s'il est négatif)		4 Haut	4 Largement répandu	4 Très difficile ou à long terme
		4 Très probable : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours de la prochaine année	3 Important : L'impact est relativement fort mais localisé sur certains sites ou activités (et plutôt facile à remédier s'il est négatif)		3 Moyenne	3 Moyenne	3 Difficile ou à moyen terme
		3 Probable : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours des 5 prochaines années	2 Modéré : L'impact est modéré (et peut être corrigé s'il est négatif)		2 Faible	2 Concentré	2 Effort (temps et coûts)
		2 Possible : L'impact pourrait être observé au moins 1 fois au cours des 10 prochaines années	1 Marginal : L'impact est faible ou très localisé (et facilement corrigible)		1 Minimal	1 Limité	1 Relativement facile, à court terme
		1 Très incertain : L'impact pourrait un jour être observé à long terme			0 Aucune	0 Aucune	0 Très facile à remédier

**Informations méthodologiques**  
 Reasonner en risques bruts : avant actions de remédiation

La réalisation de cette cotation a été menée en plusieurs étapes. En premier lieu, des ateliers de préparation de l'identification et de la méthodologie de cotation de ces Impacts, Risques et Opportunités avec des experts métiers se sont tenus.

Ils ont été suivis d'ateliers de cotation pour coter les IROs avec les métiers (*bottom-up*) et le management (*top-down*). Enfin, des ateliers d'analyse ont permis de pré-identifier les *Data Points* (DPs) applicables pour les IROs matériels qui se rapportent directement à des ESRS thématiques.

Lorsqu'un IRO traitait de plusieurs enjeux environnementaux et/ou sociétaux ou des sujets ESG au sens large, il n'a pas été associé à un ESRS spécifique et pourra faire l'objet d'informations supplémentaires spécifiques.

Pour l'entité SwissLife Prévoyance et Santé, cette analyse nous a permis d'identifier 27 IROs, qui constituent la base de notre analyse de double matérialité.

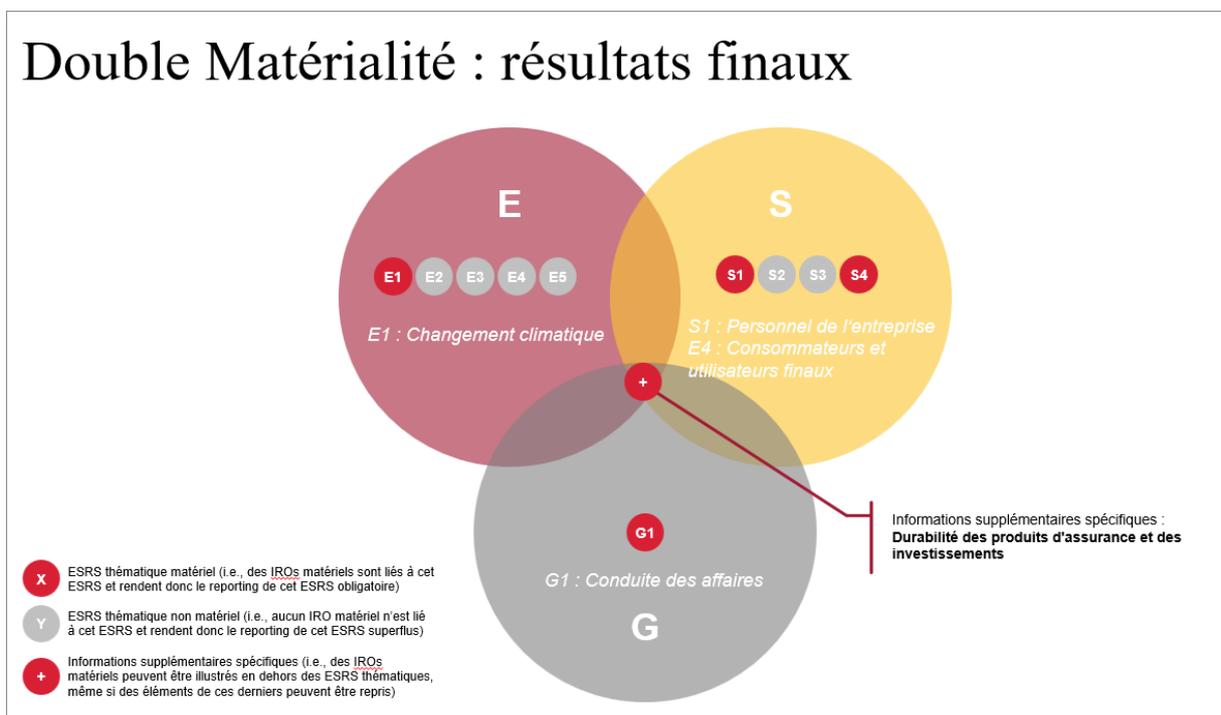
## Résultats finaux

Une fois l'analyse de matérialité effectuée, une analyse croisée des exigences requises par le texte publié par la Commission Européenne et les informations disponibles chez Swiss Life France a permis d'apprécier pour chaque data point le niveau de maturité et d'informations existantes, la priorité à accorder à la remédiation et la difficulté anticipée pour combler l'écart entre le niveau de disponibilité et les informations à publier.

Cette analyse a permis d'identifier 4 ESRS matériels au regard de la chaîne de valeur, des parties prenantes et des impacts, risques et opportunités identifiés :

- ESRS E1 : Changement climatique
- ESRS S1 : Personnel de l'entreprise
- ESRS S4 : Consommateurs et utilisateurs finaux
- ESRS G1 : Conduite des affaires

Certains IROs étant intimement liés aux métiers de l'assurance, ils ont été regroupés dans un axe spécifique intitulé « durabilité des produits d'assurance et des investissements ». Ces éléments constituent des informations supplémentaires spécifiques (c'est-à-dire des IROs matériels qui sont illustrés en dehors des ESRS thématiques, même si des éléments de ces derniers peuvent être repris), publiées de manière volontaire, afin de refléter l'ensemble des questions de durabilités liées à la chaîne de valeur de Swiss Life France.



### **Spécificité : non matérialité de l'ESRS E4 – Biodiversité**

Pour ce premier exercice, la thématique « Biodiversité » *via* les investissements a été considérée comme « non matérielle ». En effet, deux points justifient cette décision :

- A la différence de la thématique liée au changement climatique, les outils et les méthodologies relatifs à l'impact des investissements sur la biodiversité sont moins matures. Il est difficile de comparer la biodiversité avec d'autres thématiques telles que la pollution, les ressources marines ou l'économie circulaire.
- Comme expliqué dans la partie introductive de ce rapport, le Groupe Swiss Life envisage vraisemblablement de publier un rapport consolidé début 2026 (exercice 2025). Ce rapport va exempter les entités SLAP et SLPS de la publication d'un rapport CSRD à leur niveau. Dans ce contexte, et en attendant les futurs travaux au niveau du Groupe, il a été décidé de considérer la biodiversité comme non matérielle.

Néanmoins, le groupe Swiss Life France continue de travailler sur cette thématique *via* ses actifs. En effet :

- Swiss Life France a réalisé, en 2024, un test concept (POC, *Proof of Concept*) sur une réplique de son portefeuille pour mesurer l'empreinte biodiversité (en MSA.km2) et les dépendances aux facteurs de biodiversité. Ce POC a été couplé aux données existantes, mais plus parcellaires comme les constituants biodiversité des *ratings* ESG de MSCI Research et les PAI (*Principles Adverse Impact*) SFDR relatifs à la biodiversité, notamment *via* un score "utilisation des terres" qui évalue à la fois la vulnérabilité de l'entreprise au risque biodiversité et l'impact de ses opérations sur les écosystèmes fragiles ;
- Pour les Actions et Obligations d'entreprises, l'état actuel des analyses et des données disponibles offre un faisceau d'éléments indiquant une exposition limitée aux entreprises impactant négativement la biodiversité ;
- Par ailleurs, la mise en œuvre des deux politiques sectorielles suivantes contribuera favorablement à la biodiversité :
  - Charbon : sortie progressive du charbon thermique sur les obligations et actions directes d'ici à 2030 ;
  - Hydrocarbures non conventionnels : sortie progressive du pétrole & gaz non conventionnels sur les obligations et actions directes d'ici à 2030.

Sur les questions liées à la biodiversité, Swiss Life France travaille en étroite collaboration avec sa filiale et gestionnaire d'actifs Swiss Life Asset Managers France. Depuis 2023, une nouvelle approche de prise en compte de la biodiversité pour ses actifs immobiliers en construction et en exploitation a été développée. Pour ce faire, Swiss Life Asset Managers France a créé une grille de notation de la performance des sites en matière de biodiversité. Cette grille se base sur des approches reconnues, en particulier celle du label *BiodiverCity*, tout en la simplifiant pour la rendre applicable à tous les type de sites.

## Gestion des impacts, risques et opportunités chez Swiss Life France : les enjeux de durabilité

Une fois ces travaux effectués, les IRO matériels ont été regroupés par enjeu de durabilité, en lien avec notre modèle d'affaires et stratégie RSE et par axe stratégique, trois axes autour desquels SwissLife Prévoyance et Santé organise ses activités et se structure à savoir les pratiques internes, les métiers et l'éthique des affaires.

### Axe stratégique lié à l'éthique des affaires

Famille ESRS	Thème ESRS	Sous-thème ESRS	Activité	Type IRO	Description IRO	Probabilité d'occurrence	Lien avec le modèle d'affaires et la stratégie RSE
Social	Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Souscription	Impact négatif	Impact négatif de défaillances opérationnelles dans le processus de souscription (e.g., collecte de données insuffisantes ou erronées, absence ou incomplétude du questionnaire, etc.) menant à une tarification inadaptée au client	Moyen terme	Pratiques commerciales et marketing responsable
Social	Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Souscription	Impact négatif	Impact négatif de la complexité des offres et des contrats sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent (frais, risques, etc.) et donc d'avoir leurs besoins satisfaits (horizon de placement, préférences ESG, etc.)	Court terme	Pratiques commerciales et marketing responsable
Social	Consommateurs et utilisateurs finaux	Impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Souscription	Risque	Risque réputationnel et juridique lié à une tromperie ou à une inadéquation avec les besoins du client en raison des politiques commerciales ou de rémunération	Moyen terme	Pratiques commerciales et marketing responsable
Social	Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Souscription	Impact positif	Impact positif des produits d'assurance (vie et non vie) sur la capacité des clients à financer des projets à moyen/long terme (dont la retraite et la succession) et à se protéger (contre les accidents de la vie, contre les conséquences des catastrophes climatiques, etc.)	Court terme	Pratiques commerciales et marketing responsable
Gouvernance	Conduite des affaires	Culture d'entreprise	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif lié à la tromperie (volontaire ou involontaire par omission) dans les <i>reporting</i> financiers et de durabilité de SL entraînant une mauvaise qualité de l'information mise à la disposition des parties prenantes	Moyen terme	Gestion des risques et conformité
Gouvernance	Conduite des affaires	Corruption et pots de vin	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif sur les parties prenantes du fait d'une non-conformité/violation des exigences réglementaires (lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, protection de la clientèle, lutte contre la corruption, etc.)	Moyen terme	Gestion des risques et conformité
Gouvernance	Conduite des affaires	Corruption et pots de vin	Fonctions supports	Risque	Risque réputationnel et juridique lié à la non-conformité avec les lois et réglementations encadrant le financement du terrorisme, la transparence, la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent (Know your customer, dispositif de protection du lanceur d'alerte, classification des risques, gestion des relations d'affaires)	Moyen terme	Gestion des risques et conformité
Gouvernance	Conduite des affaires	Culture d'entreprise	Fonctions supports	Risque	Risque juridique, financier et réputationnel lié à la cybersécurité (accès internes ou externes inappropriés aux systèmes réseaux et applications), à la défaillance des systèmes d'information utilisés par Swiss Life ou à la divulgation inappropriée d'informations sensibles pour Swiss Life à des personnes non autorisées en raison de mesures techniques, organisationnelles ou procédurales inadéquates	Court terme	Sécurité des données
Gouvernance	Conduite des affaires	Culture d'entreprise	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif sur les clients, les collaborateurs (et, dans une moindre mesure, les fournisseurs et sous-traitants) de la perte ou de l'utilisation abusive de leurs données (non-conformité avec les lois et réglementations encadrant la confidentialité, la protection et la conservation, cybercriminalité, défaillance des systèmes d'informations, etc.)	Moyen terme	Sécurité des données
Gouvernance	Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs y compris le paiement	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif des achats de Swiss Life sur la santé économique et financière des fournisseurs et prestataires (via les délais de paiement notamment)	Court terme	Achats responsables
Gouvernance	Conduite des affaires	Gestion des relations avec les fournisseurs y compris le paiement	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif des achats de Swiss Life sur les conditions de travail et le respect des droits (droits humains et droits du travail) des fournisseurs et prestataires	Court terme	Achats responsables

## Axe stratégique lié aux métiers

Famille ESRS	Thème ESRS	Sous-thème ESRS	Activité	Type IRO	Description IRO	Probabilité d'occurrence	Lien avec le modèle d'affaires et la stratégie RSE
Environnement	Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Investissement	Impact négatif	Impact des produits d'assurance vie et de retraite sur l'environnement (climat, biodiversité, etc.), via les décisions d'investissement gérées par Swiss Life (y compris les plans d'amélioration mis en place pour les immeubles détenus)	Court terme	Durabilité des produits d'assurance et d'investissement
Environnement	Changement climatique	Adaptation au changement climatique	Investissement	Risque	Risque de sous-performance en raison d'une considération insuffisante dans les investissements des risques liés au climat (notamment lié à des actifs "échoués" - <i>stranded assets</i> - dans les énergies fossiles et l'immobilier) qui pourraient se matérialiser en risques financiers	Court terme	Durabilité des produits d'assurance et d'investissement
Social	Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Souscription	Opportunité	Réduction de la sinistralité via la prévention et la favorisation de comportements responsables (opportunité)	Moyen terme	Durabilité des produits d'assurance et d'investissement
Autres enjeux environnementaux			Investissement	Impact positif	Impact positif des produits d'assurance vie et de retraite sur les enjeux sociétaux (emploi, droits humains, corruption, transparence, conformité aux réglementations et aux pratiques éthiques, etc.), via les décisions d'investissement gérées par Swiss Life	Court terme	Durabilité des produits d'assurance et d'investissement
Autres enjeux environnementaux			Investissement	Risque	Risque d'inadéquation entre les attentes des clients/ONG et les politiques SwissLife sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements	Court terme	Durabilité des produits d'assurance et d'investissement

## Axe stratégique lié aux pratiques internes

Famille ESRS	Thème ESRS	Sous-thème ESRS	Activité	Type IRO	Description IRO	Probabilité d'occurrence	Lien avec le modèle d'affaires et la stratégie RSE
Environnement	Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif des achats de Swiss Life sur la préservation de l'environnement, via les pratiques des fournisseurs/prestataires et via les décisions d'achat (immobilier, écoconception, construction, choix de mobiliers, de matériaux et d'équipements)	Court terme	Ecologie d'entreprise
Environnement	Changement climatique	Energie	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif sur l'environnement des transports (voiture, train, avion) utilisés par les effectifs de Swiss Life	Court terme	Ecologie d'entreprise
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif des conditions relationnelles (harcèlement, stress, isolement, violences internes et externes, etc.) sur la santé et sécurité des collaborateurs	Court terme	Qualité de vie et conditions de travail
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Impact positif	Impact positif des conditions organisationnelles de travail (environnement de travail, flexibilité des horaires, solutions de mobilité domicile-travail, télétravail, sécurité des locaux) sur la qualité de vie des collaborateurs et la santé-sécurité des collaborateurs	Court terme	Qualité de vie et conditions de travail
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Risque	Risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail (risques psychosociaux, ambiance sociale dégradée, santé / sécurité des collaborateurs)	Court terme	Qualité de vie et conditions de travail
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Impact positif	Impact positif des politiques RH (développement des compétences, solutions de mobilité interne, etc.) sur l'employabilité des collaborateurs	Court terme	Développement professionnel des salariés
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Risque	Risque de non rétention/attractivité en raison de l'insatisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de rémunération et de parcours de carrières (dont mobilité internationale)	Moyen terme	Développement professionnel des salariés
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Opportunité	Opportunité de rétention/attractivité en raison de la satisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de formation, de modes de travail et de dialogue social	Moyen terme	Développement professionnel des salariés
Social	Propre main d'œuvre	Conditions de travail	Fonctions supports	Risque	Risque réputationnel et juridique en cas de litige RH ou de non-conformité au droit du travail (discrimination, licenciement abusif, harcèlement, dialogue social, liberté d'association, dispositif de lanceur d'alerte, etc.)	Court terme	Egalité de traitement, égalité des chances
Social	Propre main d'œuvre	Egalité de traitement et d'opportunités	Fonctions supports	Risque	Risque réputationnel et juridique lié aux politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de pratiques de discrimination (sexe, race, handicap)	Long terme	Egalité de traitement, égalité des chances
Social	Propre main d'œuvre	Egalité de traitement et d'opportunités	Fonctions supports	Impact négatif	Impact négatif du manque de processus qui garantissent l'égalité de traitement (diversité/inclusion et dialogue social) sur les collaborateurs (e.g. risques psychosociaux associés à l'inégalité de traitement, harcèlement)	Court terme	Egalité de traitement, égalité des chances

Les effets des risques et opportunités de durabilité ne sont pas isolés dans la performance financière. Dans les états financiers, il n'y a pas de provision sur les actifs effectuée au titre des risques de durabilité. Concernant les passifs, l'évaluation des provisions techniques tient compte des risques en matière de durabilité. Sur l'année 2024, aucun impact des risques de durabilité sur le provisionnement au passif n'a été constaté. Le groupe Swiss Life France n'a pas passé de provision pour un litige ou une amende sur des sujets de durabilité durant l'exercice 2024. De plus, concernant les effets financiers attendus, l'entreprise a suivi la possibilité de ne pas publier ces informations lors de la première année de préparation de son état de durabilité conformément à la directive CSRD.

Pour ce premier rapport, il n'a pas été prévu de prendre en compte un processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques et opportunités spécifique. Ce dernier est intégré dans le processus global de gestion de l'entreprise.

Au regard du modèle d'affaires et des résultats de l'analyse de double matérialité, il peut être considéré que les IROs E1 affectent l'environnement, les IROs S1 et S4 affectent les individus et les IROs G1 peuvent affecter conjointement les individus et/ou l'environnement. Concernant les IROs des autres enjeux environnementaux, par leur nature holistique, ils peuvent toucher, au même titre que l'ESRS G1 les individus et l'environnement conjointement.

## La stratégie RSE de Swiss Life France : coordonner et maîtriser les enjeux de durabilité

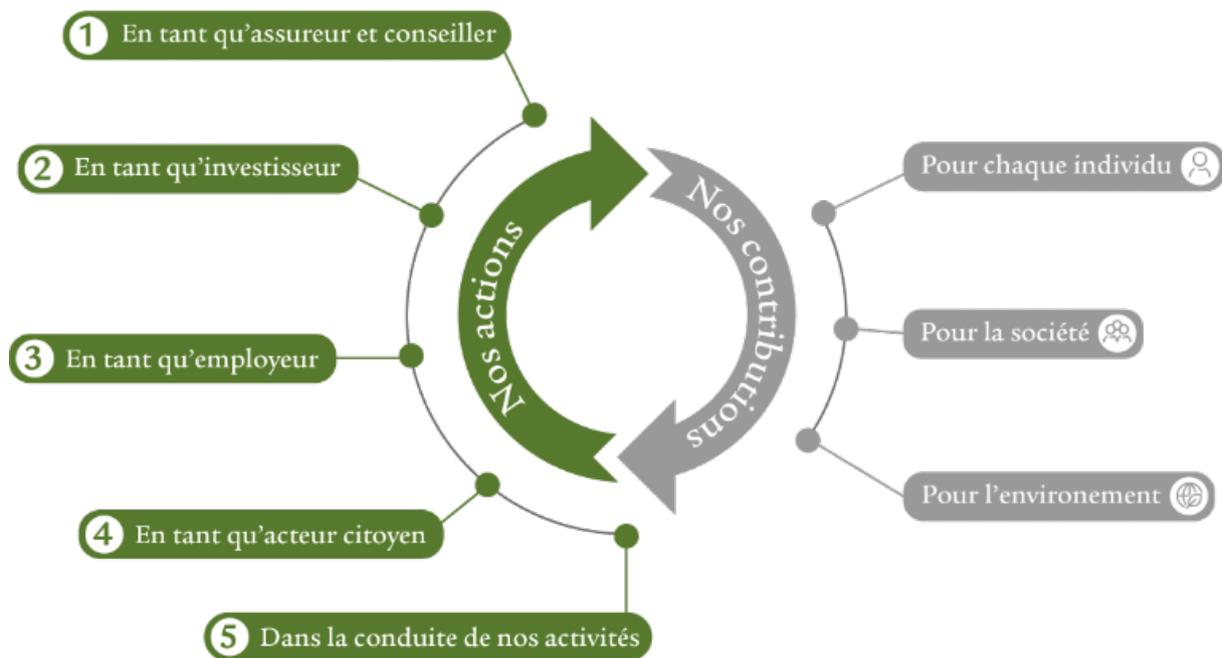
Dans le cadre de sa stratégie, Swiss Life donne la priorité aux domaines dans lesquels l'entreprise peut exercer une influence directe et avoir un impact.

### Présentation de la stratégie

Concrètement, Swiss Life France 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 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 France intègre les notions de responsabilité sociétale au sein de tous les processus décisionnels de l'entreprise, et s'appuie sur une gouvernance dédiée détaillée plus bas.



- Pour chaque individu : Swiss Life France aide les particuliers et les entreprises à préparer leur avenir financier et à se couvrir des risques de la vie. En tant qu'employeur, Swiss Life France 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. SLPS 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 France couvre les risques en proposant des solutions innovantes, propose des emplois 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 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.

## Objectifs en matière de durabilité

Les enjeux de durabilité étant encore relativement récents, SLPS n'a pas mis en œuvre d'objectifs locaux au-delà de ceux du Groupe, définis dans le cadre de son plan stratégique à trois ans *Swiss Life 2027*. En effet, le Groupe Swiss Life s'est donné les objectifs de durabilité suivants :

- *Concernant l'écologie opérationnelle, réduire de 50%/ETP les émissions de CO2 par collaborateur à horizon 2027 par rapport à 2019 (« Swiss Life 2024 » : -35% par rapport à 2019). A noter que ceci est sur un périmètre réduit, ne couvrant pas*

*l'intégralité du scope GHG protocol (sont exclus certaines catégories du scope 3 : certaines émissions de la catégorie 3.1, ainsi que les catégories 3.2, 3.7, 3.8 à 3.16) ;*

- *Pour les biens immobiliers détenus directement par Swiss Life à des fins d'investissement, nous respectons notre objectif de réduire l'intensité carbone de 20% d'ici 2030 (par rapport à 2019). Swiss Life souligne ainsi sa responsabilité particulière en tant que propriétaire immobilier ;*
- *Enfin Swiss Life vise à saisir des opportunités créatrices de valeur en développant des offres durables.*

## Références à des référentiels

Swiss Life France identifie en continu ses thèmes d'engagement pour la prise en compte des dix-sept Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Organisation des Nations unies. Cette démarche a permis d'identifier la contribution de l'entreprise à cinq ODD, sur lesquels les initiatives de Swiss Life ont un impact positif :

ODD	Enjeu de durabilité	Sous-enjeu de durabilité	Actions (non-exhaustives)
ODD 3 Santé et Bien être	Enjeux de durabilité lié aux activités d'assureur et d'investisseur	Durabilité des produits d'assurance et des investissements	Nouveaux produits élargissant les couvertures santé Prévention santé
	Enjeux liés aux collaborateurs et à la stratégie d'employeur responsable	Qualité de vie au travail Santé et Sécurité	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 ergonomique 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
ODD 8 Travail décent et croissance économique	Enjeux de durabilité liés aux activités d'assureur et d'investisseur	Durabilité des produits d'assurance et des investissements	Soutien à l'économie, acteur clé de l'épargne long terme, financement de l'économie via les activités d'investisseur Participation à la croissance verte : politique d'investissement responsable (part verte des actifs immobiliers, infrastructures, intensité carbone du portefeuille, unités de compte labellisées)
	Enjeux liés aux collaborateurs et à la stratégie d'employeur responsable	Egalité de traitement, égalité des chances Développement professionnel des salariés	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
ODD 10 inégalités réduites	Enjeux de durabilité liés aux activités de conseil	Pratiques commerciales et marketing responsable	Formation du réseau commercial aux sujets de durabilités (finance durable, RSE) Pédagogie renforcée pour plus de lisibilité et d'accessibilité pour les clients
	Enjeux liés aux collaborateurs et à la stratégie d'employeur responsable	Egalité de traitement, égalité des chances Développement professionnel des salariés	Participe à l'autonomie des personnes et à leur insertion économique 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
	Enjeux de durabilité liés aux activités support	Gestion des risques et conformité	Respect des règles des institutions et marchés financiers, conformité réglementaire
ODD 12 consommation et production responsable	Enjeux de durabilité liés aux activités support	Ecologie opérationnelle	Réalisation d'un bilan carbone afin de mieux comprendre les impacts environnementaux de nos activités et identifier des leviers d'action 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) 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
ODD 13 Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique	Enjeux de durabilité lié aux activités d'assureur et d'investisseur	Durabilité des produits d'assurance et des investissements	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

Par ailleurs, Swiss Life France s'appuie également sur d'autres référentiels internationaux comme le GHG Protocol pour la réalisation de son bilan carbone. En effet, Swiss Life France s'est basée sur le guide général « *GHG Protocol Reporting and Accounting Standards* » ainsi que sur des guides techniques spécifiques comme « *GHG Protocol Scope 2 Guidance* » ; « *Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions* » ; « *Corporate value chain (scope 3) accounting and reporting standards* ».

## 1.3 La gouvernance

### Rôle et composition des organes de gouvernance

#### Systeme de gouvernance

Swiss Life déploie sa gouvernance en :

- Elaborant des principes et des *guidelines* (lignes directrices) internes pour une gestion d'entreprise responsable conformément aux normes nationales et internationales en vigueur ;
- Se conformant aux normes de gouvernance d'entreprise, dans l'intérêt de ses parties prenantes ;
- Accordant une grande importance aux exigences liées à la gestion et à l'organisation.

Dans le cadre de la gouvernance d'entreprise, le groupe Swiss Life applique un système de directives internes pour encadrer la gestion fonctionnelle et définir les principes, normes et thèmes en matière d'organisation et de contenu. Ce système est constitué de 3 niveaux de documentation et représente le corpus des politiques écrites de l'entreprise :

- Directives : principes et exigences de base en termes d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision ;
- Guidelines : basées sur les directives, les guidelines en précisent le contenu, les thèmes et les normes minimales à respecter ;
- Instructions : déclinaison des guidelines, les instructions apportent des informations plus pratiques (manuels, modes opératoires, ...).

Swiss Life France a transposé ces principes, normes et thèmes visant à garantir une gestion saine et prudente de l'activité dans son propre système de directives local, en tenant compte de la réglementation, de la législation et des particularités nationales qui lui sont applicables.

Les Directives, *Guidelines* et Instructions (DGI) ainsi que le Code de conduite (annexé au règlement intérieur de Swiss Life France) couvrent également les enjeux de durabilité. Les DGI sont mises à jour régulièrement. En cas de modification significative, elles font l'objet d'une approbation par les instances concernées.

Dans le même sens, l'organisation et le dispositif de contrôle du groupe Swiss Life sont régulièrement analysés afin de s'assurer de leur adéquation avec les éventuelles évolutions de cet environnement. Ils font l'objet d'adaptations dès que nécessaire.

### Rôles et responsabilités

L'organe d'administration, de gestion ou de contrôle (AMSB : *Administrative, Management and Supervisory Body*) assume la responsabilité finale du respect, par l'entreprise concernée, des dispositions législatives, réglementaires et administratives adoptées par Solvabilité II. L'AMSB est incarné par le Conseil d'Administration de SLPS.

### Comité d'audit et des risques (CAR)

Le CAR est un comité centralisé au niveau de Swiss Life France pour SLAP, SLAR, SLPS et SLAB. Il assume la responsabilité de comité de pré-examen de chacun des Conseils d'Administration des entités de Swiss Life France. A ce titre, le Comité d'Audit et des Risques est chargé de l'examen préalable des sujets soumis à la validation des Conseils d'Administration et à la capacité de formuler des préconisations.

### Conseil d'Administration et Administrateurs

Pour chacune des entités concernées, le Conseil d'Administration a nommé, dans les conditions légales et statutaires, un Président du Conseil et un Directeur Général. S'agissant de Swiss Life France, conformément à la possibilité offerte par l'article L. 225-53 du Code de commerce, le Conseil d'Administration a également désigné deux Directeurs Généraux Délégués. Ces derniers exercent, en parallèle, les fonctions de Directeur Général pour les entités SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Prévoyance et Santé.

L'organe de supervision des thématiques CSRD est le Conseil d'Administration.

Dans le cadre des fonctions allouées à l'AMSB, le CAR joue un rôle de pré-examen assorti de recommandations concernant la durabilité en général et les risques de durabilité en particulier.

A noter que pour certains risques, le CAR bénéficie régulièrement d'information sur les risques identifiés, leur évaluation et les éventuelles lacunes constatées. Par exemple, le CISO (*Chief Information Security Officer*) assure une remontée d'informations sur la gestion des risques IT, notamment sur la gestion du risque cyber – faisant partie des IROs identifiés dans l'analyse de matérialité – au moins une fois par an en Comité d'Audit et des Risques (CAR). C'est également le cas pour les risques opérationnels puisque la synthèse de la campagne ICS (*Internal Control System*) est restituée une fois par an au CAR (voir gestion des risques et contrôle interne).

Ces différents membres doivent démontrer une expérience pertinente relative aux secteurs, produits et localisations géographiques de l'entreprise. En effet, les membres du Conseil d'Administration en tant que membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de SLPS (AMSB) sont soumis aux exigences de compétence et d'honorabilité telles que définies à l'article 42 de la Directive Solvabilité 2 et dans le décret du 13 novembre 2014 n° 2014-1357 relatif aux exigences de compétence et l'honorabilité des dirigeants des organismes d'assurance.

## Composition des organes d'administration, de direction et de surveillance

### *Nombre de membres exécutifs et non exécutifs*

Le conseil d'administration de SLPS est composé à la fois de membres exécutifs et non exécutifs.

<b>SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS)</b>	
Membres exécutifs	<b>5</b>
Membres non exécutifs	<b>7</b>

Le nombre élevé des administrateurs non exécutifs permet de renforcer la supervision et l'indépendance de la gouvernance.

#### *Pourcentage d'administrateurs indépendants*

L'indépendance des administrateurs est un facteur clé pour garantir une gouvernance transparente, objective et alignée avec les intérêts de l'ensemble des parties prenantes. Un Conseil d'administration équilibré doit intégrer un nombre suffisant d'administrateurs indépendants afin d'assurer une surveillance efficace de la direction et des décisions stratégiques. La proportion d'administrateurs indépendants au sein du Conseil d'administration de SLPS est la suivante :

<b>SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS)</b>	
Administrateurs indépendants	<b>50%</b>

#### *Diversité et mixité au sein des conseils d'administration*

Swiss Life s'inscrit dans une démarche active de promotion de l'égalité hommes-femmes au sein de ses Conseils d'administration. Leur répartition est la suivante :

<b>Swiss Life Prévoyance et Santé (SLPS)</b>	
Femmes	<b>50%</b>
Hommes	<b>50%</b>

Cette représentativité est alignée avec les exigences légales européennes, qui imposent un seuil minimal de 40% de femmes au sein des Conseils d'administration des grandes entreprises. Une plus forte mixité contribue à diversifier les compétences et les perspectives stratégiques, en ligne avec les recommandations des bonnes pratiques de gouvernance.

#### Le Comité Exécutif

Ce comité se réunit environ deux fois par mois et a pour objet de permettre la mise en œuvre de la stratégie et des politiques transverses. Il existe des comités de pilotage opérationnel et stratégique des risques. En tant que management exécutif, ce comité participe à la réflexion, l'analyse et l'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités en matière de durabilité.

### *Diversité et mixité au sein du comité exécutif*

Swiss Life s'inscrit dans une démarche active de promotion de l'égalité hommes-femmes au sein de son comité exécutif. La répartition suivante concerne le comité exécutif de Swiss Life France car il n'existe pas de comité spécifique SLPS :

Femmes	<b>30%</b>
Hommes	<b>70%</b>

### Représentation des salariés et autres travailleurs

La représentation des salariés au sein des organes de gouvernance est un élément clé de la gouvernance d'entreprise. Conformément aux exigences légales applicables aux sociétés dotées d'un Conseil d'administration, Swiss Life intègre des représentants des salariés au sein des Conseils d'administration :

- En application de l'art. L. 225-27-1 du code de commerce, deux administrateurs représentant les salariés siègent au Conseil d'administration de la société Holding, Swiss Life France. SLPS est exonérée de l'obligation d'avoir des administrateurs représentant les salariés au sein de son Conseil d'administration en tant que filiale de Swiss Life France, elle-même soumise à cette obligation ;
- En application de l'article L. 2312-72 du Code du travail, deux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) assistent, avec voix consultative, au Conseil d'administration de SLPS.

En intégrant les représentants des salariés à ses organes de gouvernance, Swiss Life réaffirme son engagement en faveur d'une gouvernance participative, garantissant une meilleure prise en compte des enjeux sociaux et humains dans la gestion de l'entreprise.

## Information sur la prise en compte des enjeux de durabilité

### Gouvernance de la stratégie RSE

Pour concrétiser sa démarche RSE, Swiss Life France 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 France 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.

L'analyse de double matérialité et la mise à jour des impacts, risques et opportunités va permettre à Swiss Life France de repenser sa feuille de route RSE en 2025 pour mieux intégrer et piloter ces différents enjeux.

Le sujet étant relativement récent, les organes d'administration sont de plus en plus impliqués dans les décisions liées à la durabilité. Le Comex valide les cibles liées à la durabilité, en coordination avec le Groupe. Le CAR, en tant que comité de pré examen, procède quant à lui à un examen critique. Le CA valide le rapport CSRD.

Par ailleurs, la déclinaison opérationnelle des IROs n'a pas été suivie sur cette première année de *reporting* par les instances de gouvernance.

## Gouvernance de la stratégie d'investissement responsable

En tant qu'assureur, les investissements ont une place centrale dans la stratégie de l'entreprise, et sont intrinsèquement liés à la durabilité. En effet, plusieurs IROs liés aux investissements ont été identifiés :

- L'impact des produits d'assurance vie et de retraite sur l'environnement, *via* les décisions d'investissement gérées par Swiss Life (y compris les plans d'amélioration mis en place pour les immeubles détenus) ;
- L'impact positif des produits d'assurance vie et de retraite sur les enjeux sociétaux (emploi, droits humains, corruption, transparence, conformité aux réglementations et aux pratiques éthiques, etc.), *via* les décisions d'investissement gérées par Swiss Life ;
- Le risque de sous-performance en raison d'une considération insuffisante dans les investissements des risques liés au climat qui pourraient se matérialiser en risques financiers ;
- Le risque d'inadéquation entre les attentes des clients/ONG et les politiques Swiss Life sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements.

C'est pourquoi la gouvernance de la stratégie d'investissement responsable s'intègre complètement dans la gouvernance globale et 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 les instances de gouvernance des investissements existantes de Swiss Life France, c'est-à-dire :

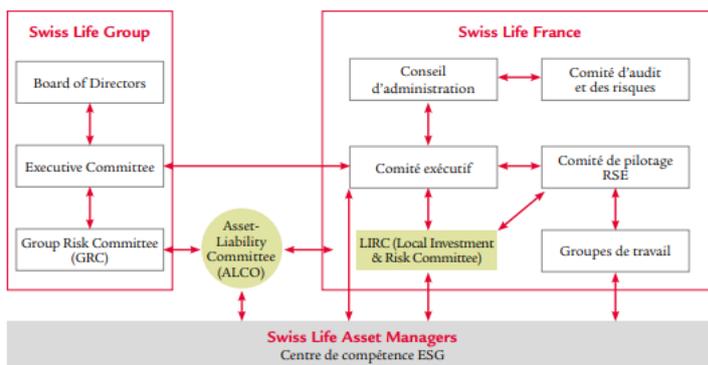
- au conseil d'administration (et plus spécifiquement le comité d'audit et des risques) ;
- au comité exécutif, où siège le CFO ;
- à l'ALCO (*Asset-Liability Committee*) qui décide de l'allocation stratégique d'actifs et prend en compte l'ensemble des objectifs et contraintes au niveau global (rentabilité, solvabilité, liquidité...), y compris les aspects de durabilité ;
- au LIRC (*Local Investment Committee*) de Swiss Life France, réalisant un suivi régulier de l'investissement et du risque.

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 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.

Le schéma ci-dessous résume ces éléments :



Connaissances, compétences et expérience des instances de gouvernance, notamment des organes d'administration, de surveillance et de direction, en matière de prise de décisions relatives à la durabilité

Le règlement intérieur du conseil d'administration et du CAR de Swiss Life France a été modifié, pour formaliser la prise en compte des risques dits de durabilité dans la gouvernance et le système de gestion des risques de l'entreprise. Des présentations ou sensibilisations ont été réalisées auprès du conseil d'administration ou du comité d'audit et des risques, que ces présentations soient dédiées à l'ESG ou qu'elles comportent une composante ESG sur un sujet plus large de gestion des risques.

En 2023, les membres du comité exécutif ainsi que des administrateurs ont bénéficié d'une formation spécifique qui 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.

En 2024, dans le cadre de la mise en conformité CSRD, le projet et ses différentes étapes ont été présentés et soumis à validation des membres du comex et du CAR, notamment en ce qui concerne les résultats de l'analyse de double matérialité, la structure du rapport et les grandes orientations stratégiques.

Par ailleurs, le comité social et économique joue également un rôle dans la mise en œuvre du projet CSRD. Dans le cadre de la commission sociale et économique annuelle, les orientations stratégiques du projet et la structure du rapport ont également été soumis à consultation.

## Mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité

Swiss Life France dispose d'une politique de rémunération intégrant des risques en matière de durabilité. Cette politique (incluant SLPS) à travers une procédure dédiée, promeut une gestion saine et efficace des risques et vise à ne pas encourager la prise de risques au-delà des limites de tolérance au risque de l'entreprise. Les pratiques de rémunération définies dans la politique tiennent compte de la stratégie d'entreprise et des principes de gestion des risques, et veillent à ne pas placer les collaborateurs en situation de conflits d'intérêt.

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble de la société et comporte des dispositions spécifiques pour les personnels rémunérés par le groupe en France dont l'activité professionnelle a un effet important sur le profil de risque de l'entreprise (dits « preneurs de risques ») d'une part et, d'autre part, pour les personnes qui exercent des fonctions clés, au sens de la Directive Solvabilité 2, au sein du groupe en France. Elle précise également le dispositif de rémunération des administrateurs.

Parmi les dispositions spécifiques applicables aux populations précédemment évoquées, figurent le respect d'un équilibre entre la rémunération fixe et variable, ainsi que les critères de performance utilisés pour calculer la rémunération variable, qui favorisent une gestion saine de l'entreprise et n'encouragent pas les prises de risques excessives.

Les pratiques de rémunération prennent également en compte, dans l'attribution de la part variable, les aspects liés au développement durable contenus dans le plan stratégique *Swiss Life 2024* afin de favoriser la motivation des dirigeants et des collaborateurs en matière de durabilité. Cela se fait par la mise en place d'objectifs financiers et non financiers qui se réfèrent notamment aux exigences de projet, de gestion des risques ou de conformité, ainsi qu'aux exigences en matière de gouvernance et de prise en compte de la durabilité et des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance). Dans le cadre de ce projet stratégique, des objectifs spécifiques ont été fixés aux membres du Comité Exécutif local et aux équipes contribuant à ce projet. Par exemple :

- Mettre en œuvre la « Stratégie de développement durable 2024 » du Groupe ;
- Intégrer le développement durable dans tous les processus de conseil aux clients pertinents, et développer des produits et services intégrant les questions de durabilité ;
- Contribuer à la trajectoire du groupe de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> par ETP de 35 % d'ici à 2024 (par rapport à 2019) pour les activités opérationnelles.

La rémunération de l'ensemble des salariés de Swiss Life France est validée par la Direction Générale, à l'exception du CEO et des membres du COMEX dont la rémunération est approuvée par le *Group Compensation Committee*.

Les Conseils d'Administration de Swiss Life France et de ses entités assujetties disposent des responsabilités listées ci-dessous en matière de rémunération :

- Ils sont responsables de l'approbation et du respect de la politique de rémunération de Swiss Life France ainsi que de sa révision annuelle ;
- Ils approuvent toute dérogation ou modification significative apportée à la politique de rémunération ;
- Ils vérifient les effets de la politique de rémunération et notamment s'assurent que le dispositif en vigueur prévient la survenance de conflits d'intérêts. En cas de défaillance constatée, des mesures correctrices devront être définies et mises en œuvre ;
- Ils s'assurent que la politique de rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace ;
- Ils s'assurent que l'ensemble des principes et des structures de gouvernance d'entreprise sont prises en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de ses politiques de rémunération.

Le Comité Rémunération de Swiss Life France (présidé par un administrateur indépendant, et également composé du Directeur des Ressources Humaines du Groupe Swiss Life, du Directeur des Ressources Humaines de Swiss Life France, d'un administrateur représentant du Groupe Swiss Life, mais aussi d'un administrateur indépendant) a la responsabilité de soumettre des recommandations destinées aux Conseils de Swiss Life France et de ses entités assujetties sur l'ensemble des sujets relatifs à la politique de rémunération et notamment de fournir :

- Un avis aux Conseils pour l'élaboration de la politique globale de rémunération ;
- Une assistance aux Conseils dans la supervision de l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération.

## Déclaration sur la vigilance raisonnable

Eléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans l'état de durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	1.2 Stratégie et modèle économique 1.3 La Gouvernance
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	1.2 Stratégie et modèle économique – Analyse de double matérialité : méthodologie et résultats - Identification des parties prenantes stratégiques de la chaîne de valeur
Identifier et évaluer les impacts négatifs	1.2 Stratégie et modèle économique – Analyse de double matérialité : méthodologie et résultats
Agir pour remédier à ces impacts négatifs	1.2 Stratégie et modèle économique – Gestion des impacts, risques et opportunités chez Swiss Life : les enjeux de durabilité  1.2 Stratégie et modèle économique – La stratégie RSE de Swiss Life : coordonner et maîtriser les enjeux de durabilité
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	1.3 La Gouvernance – Information sur la prise en compte des enjeux de durabilité

## Gestion des risques et contrôle interne liés à la durabilité

Swiss Life France adopte une approche globale de la gestion des risques, intégrant des éléments à la fois quantitatifs et qualitatifs. La gestion des risques est une composante clé pour le pilotage de Swiss Life. Le Comité exécutif et le Conseil d'Administration, et les instances associées, assurent la surveillance et la prise de décision en matière de gestion des risques ; le tout est ensuite intégré au processus de planification annuelle de Swiss Life et couvert par le système de contrôle interne (ICS).

Les processus de *reporting* et de gestion des risques liés à la durabilité étant relativement nouveau, de contrôles seront définis dans le cadre de notre système de contrôle interne au cours des prochaines années en fonction de la maturité du sujet et des pratiques de marché.

## Risques et durabilité

En tant qu'assureur et investisseur, la compréhension des questions liées au développement durable permet de réduire les risques et de saisir les opportunités dans les domaines de la gestion des investissements, de l'écologie opérationnelle et des droits humains, sur toute la chaîne de valeur.

Si les risques liés au développement durable ne sont pas identifiés et gérés efficacement, ils peuvent avoir des répercussions importantes pour Swiss Life et ses clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Ces répercussions peuvent avoir des impacts négatifs en termes de réputation et d'image, mais aussi sur la continuité des activités, la qualité, la sécurité, ou encore l'économie de l'entreprise.

Dans les Directives, Guidelines et instructions, mais également au sein du système de gestion des risques et du dispositif contrôle interne, les risques liés à la durabilité ne font pas l'objet d'un traitement spécifique. Ils sont en revanche explicitement identifiés dans la cartographie des risques stratégiques de Swiss Life France (CRP : *Comprehensive Risk Profile*), sous la forme d'un unique risque stratégique (cette identification et le suivi associé ne sont donc pas effectués à la même granularité que la double matérialité. L'introduction de la durabilité dans le dispositif des risques étant relativement récente, la fixation des limites et leur monitoring se fait progressivement et une revue plus fine pourra être effectuée pour enrichir des IRO complémentaires dans un second temps, afin de s'assurer qu'ils intègrent bien le processus global de gestion de l'entreprise.

Pour certains risques, comme l'investissement durable, le risque est suivi par des limites qui font l'objet de discussions *a minima* annuellement dans les instances de gouvernance Swiss Life.

Les informations sur l'identification et la gestion de ces risques liés au climat, à la gouvernance ou aux questions sociétales seront détaillées au travers des ESRS matériels et des impacts, risques et opportunités respectifs tout au long du rapport.

### La gouvernance du système de gestion des risques de durabilité

Toute décision matérielle liée à la durabilité est présentée et validée dans le cadre d'un processus décisionnel clairement défini avec le Groupe (au sein d'un comité dédié Groupe incluant les membres du comex Groupe), en copil RSE et si nécessaire au Comex.

### Système de contrôle interne

Le Contrôle interne de Swiss Life France (incluant SLPS) couvre l'ensemble des procédures, méthodes et mesures prescrites par le Conseil d'administration et le directoire du Groupe afin de s'assurer de :

- La conformité aux exigences légales et réglementaires ainsi qu'aux guidelines et directives internes encadrant les activités du groupe Swiss Life ;
- L'efficacité des processus opérationnels ;

- La disponibilité, la fiabilité et l'intégrité de l'information financière et non-financière.

Swiss Life France a mis en œuvre et gère son contrôle interne au niveau local dans le respect des normes du groupe Swiss Life. Le département Compliance & ICS déploie annuellement une campagne d'évaluation des risques.

Le dispositif ICS (*Internal Control System*) est global et couvre tous les niveaux de responsabilités. Il garantit l'indépendance des activités de surveillance et de gestion des risques.

Outre la cartographie des risques, le contrôle interne se base sur des dispositifs complémentaires de gestion du risque opérationnel, parmi lesquels :

- l'évaluation de risques stratégiques
- la collecte des incidents opérationnels
- l'inventaire des fonctions et activités externalisées
- le Plan de Continuité d'Activité
- la formalisation d'un rapport annuel interne portant sur la gestion du risque qualitatif incluant des indicateurs de risques notamment opérationnels

Ces dispositifs additionnels permettent d'avoir une approche globale des risques et des éventuelles défaillances à couvrir. En cas de lacunes constatées, des plans d'actions peuvent être mis en place par le Département Compliance & ICS.

Par ailleurs, s'agissant de la première année de *reporting*, de nouveaux indicateurs réglementaires doivent être calculés et publiés. Pour s'assurer de leur fiabilité, un dispositif *ad hoc* a été mis en place au sein de la Direction des Risques, nommé « *CSRD data hub* ». Ce dispositif a pour mission de contrôler les indicateurs publiés dans le cadre de ce rapport. A noter qu'il s'agit d'un nouveau processus et que ce dernier sera amené à évoluer dans le temps, dans une logique d'amélioration continue.

## Vérification de la conformité

La Conformité se définit comme l'ensemble des mesures mises en place afin d'éviter les risques de :

- sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires ;
- d'atteinte à la réputation, résultant du non-respect des dispositions légales, réglementaires ou des normes et usages professionnels.

Le Département *Compliance & ICS*, en collaboration avec la Direction Juridique et Fiscale, s'assure de l'existence d'un dispositif permettant que les procédures et normes en vigueur dans le groupe en France soient conformes aux dispositions légales et réglementaires et qu'elles correspondent aux politiques et stratégies établies par les organes dirigeants. Enfin, le Responsable Conformité et Contrôle Interne incarne la fonction Vérification de la Conformité au sens de la Directive Solvabilité II.

## 1.4 Swiss Life France et droits humains

### Engagements en matière de politique des droits de l'Homme

Swiss Life respecte les droits internationalement reconnus énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et Droits de l'Homme (UNGP). A cet égard, le Groupe Swiss Life s'engage à respecter :

- La Charte internationale des droits de l'Homme ;
- Les normes et principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du travail (OIT), y compris la Convention sur la discrimination (n° 111) et la Convention sur l'âge minimum pour l'abolition effective du travail des enfants (n° 138) et la Convention sur l'interdiction et l'action immédiate pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (n° 182).

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, le Groupe Swiss Life s'engage publiquement chaque année à respecter et soutenir les droits de l'Homme et respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU).

En outre, le Groupe Swiss Life adhère aux règles générales internationales et à des normes sectorielles, telles que les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) et les Principes pour une assurance durable (PSI).

### Respect des droits de l'Homme en tant qu'employeur

Dans le respect des droits de l'Homme et en parfaite application des réglementations française et européenne en matière de droit du travail, l'engagement de Swiss Life est avéré au travers ses processus de recrutement, d'accompagnement, de formation, et ce, tout au long de la vie du contrat des collaborateurs. Veiller à la santé, à la sécurité, aux bonnes conditions de travail pour les collaborateurs est une mission de tous pour tous comme stipulé dans le "Code de bonne conduite".

Swiss Life offre à ses collaborateurs un environnement de travail caractérisé par la responsabilité individuelle, le respect et l'estime.

Afin de garantir ces normes en matière de droits de l'homme, Swiss Life a mis en œuvre, entre autres :

- Les directives, les règlements et les processus garantissant que ne soit pas toléré d'intimidation ou de discrimination fondée sur le sexe, l'ethnie, la langue, la religion, la confession, l'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, l'état civil, les opinions politiques, l'éducation ou d'autres caractéristiques personnelles (visibles ou invisibles), tel que défini dans le "Code de bonne conduite" ;
- Les collaborateurs sont régulièrement informés des conditions juridiques, conditions-cadres et formées à celles-ci pour garantir qu'ils se comportent avec intégrité et en conformité avec la loi ;

- Les principes de comportement de Swiss Life, qui sont applicables à tous les employés et aux supérieurs hiérarchiques, sont intégrés dans les processus de gestion à l'échelle du Groupe (ex : évaluations de performance, processus de feedback) ;
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont garantis ;
- Swiss Life a mis en place des processus de gestion et des canaux confidentiels de signalement en cas de discrimination qui seront détaillés plus bas ;
- Conformément aux normes nationales et internationales en vigueur et aux conventions de l'Union internationale du travail (OIT), le groupe Swiss Life adopte des procédures d'emploi équitables et non discriminatoires dans le but d'assurer l'égalité des chances.

Ces engagements sont connus dès l'embauche des collaborateurs au travers le règlement intérieur et le code de bonne conduite annexé.

Des formations de sensibilisation à destination des collaborateurs sont dispensées ; des prises de parole auprès des instances représentatives du personnel et des communications sur l'intranet sont réalisées régulièrement.

#### *Respect des droits de l'Homme dans la conduite des activités*

Cet engagement s'adresse également à l'ensemble des prestataires notamment pour les intervenants internes et externes et demande ainsi aux 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.

Le respect des droits de l'Homme avec les prestataires est une priorité qui est portée jusqu'aux conditions contractuelles qui lient Swiss Life à ses fournisseurs par le biais d'une charte.

La "Charte des achats responsables" adopte une ligne directrice claire et très stricte en matière de politique sociale incluant des clauses contractuelles de respect des valeurs sociales, telles que respect physique et moral de l'individu, contrôle du travail illégal, lutte contre le travail clandestin, lutte contre le travail des enfants. Ces clauses sont automatiquement introduites dans les contrats.

Par ailleurs, Swiss Life, dans le cadre de son activité, procède également à de nombreuses collectes de données, notamment auprès de ses clients. Ces données sensibles sont protégées *via* des directives et exigences en matière de sécurité de l'information basées sur des standards internationaux. Les collaborateurs de Swiss Life, ainsi que les prestataires externes, réalisent régulièrement des formations à la sécurité de l'information et à la protection des données. Ces points seront détaillés plus largement au sein de l'ESRS G1 – Conduite des affaires.

### Respect des droits de l'Homme en tant qu'assureur et conseiller

Les processus de souscription de Swiss Life garantissent que le portefeuille client souscrit est conforme aux normes et valeurs de l'entreprise. Toutes les décisions de souscription sont prises en accord avec les prescriptions des autorités de surveillance et l'engagement de Swiss Life en faveur d'une gestion des risques globale.

Les principes de base sont les suivants :

- La politique de souscription de Swiss Life prend en compte les facteurs ESG ;
- Si Swiss Life constate des lacunes en matière ESG lors de son évaluation des risques, elle cherche à sensibiliser ses clients à ce sujet par le dialogue et l'information. Si l'évaluation des risques révèle un manque de respect des droits humains, la demande d'assurance peut être rejetée après clarification avec le demandeur.

### Respect des droits de l'Homme en tant qu'investisseur

Swiss Life considère les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance (incluant les droits humains) dans ses décisions d'investissement. Ainsi, Swiss Life considère les risques pertinents tout en tenant compte des aspects spécifiques de chaque classe d'actifs. Elle prend des mesures appropriées pour prévenir, atténuer et corriger les risques, notamment :

- Un suivi ESG régulier : identification des actifs qui violent gravement ou systématiquement les normes définies, qui sont impliqués dans de graves controverses ou dont la performance ESG globale est faible ;
- Exclusion ou restriction des investissements dans des émetteurs souverains qui sont sanctionnés par le Conseil de sécurité des Nations Unies ou l'Union européenne. Au cas par cas, Swiss Life peut aussi décider d'exclure certains états sur la base d'autres critères, tels que la violation des droits fondamentaux, le non-respect des lois ou des atteintes sévères aux droits. L'exclusion ou la restriction d'investissements dans des émetteurs souverains qui représentent des juridictions à haut risque tel que définies par le Groupe d'action financière est également en vigueur ;
- L'approche globale des droits de l'Homme dans les opérations d'investissement de Swiss Life est régie par des directives internes et par le conseil ESG de Swiss Life Asset Managers.

### Diligence raisonnable

Les risques liés aux droits de l'Homme sont pris en compte et surveillés dans le cadre du processus de description de risque global au sein du Groupe Swiss Life. Ils sont régulièrement analysés et évalués dans diverses catégories de risques. Les risques liés aux droits humains sont revus dans une cartographie des risques présentée et discutée dans des comités dédiés dont participent des membres de la direction du Groupe et le conseil d'administration du Groupe.

### Canaux de signalement

Afin de lutter contre des situations, comportements et / ou actes inappropriés ou non conformes au « Code de bonne conduite » de Swiss Life, aux lois et règlements nationaux et internationaux, le dispositif d'alerte (dit « Sapin II ») permet de les signaler au référent désigné par Swiss Life, afin d'y remédier ou d'y mettre fin.

Par ailleurs, un autre canal d'alerte interne dédié aux risques psycho-sociaux est également disponible pour l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'une cellule RPS, composée des 4 référents RPS et harcèlement et du Responsable service médico-social. Cette cellule a pour mission de repérer et analyser les situations à risques et mettre en place des actions de prévention.

L'ensemble de ces canaux, permettant d'alerter sur un manquement aux droits humains seront plus largement décrits dans l'ESRS S1 – Personnel de l'entreprise.

## **1.5 Base de préparation de l'état de durabilité**

Le rapport de durabilité inclut toutes les opérations propres de SLPS.

Le rapport de durabilité couvre la chaîne de valeur en amont et en aval de SLPS comme détaillé plus haut.

### Horizons temporels

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, les horizons temporels pris en compte lors de l'identification des IRO réels ou potentiels sont alignés sur les exigences de l'ESRS: l'horizon à court terme est défini comme égal ou inférieur à un an, l'horizon à moyen terme comme compris entre un et cinq ans et suit généralement l'horizon temporel financier, à savoir le plan stratégique 2027 et enfin l'horizon à long terme comme supérieur à cinq ans.

### Sources d'estimation et incertitude des résultats

SLPS vise à divulguer les données de la manière la plus transparente et précise possible en standardisant le calcul de ses indicateurs. Pour cela, un protocole de *reporting* a été mis en place spécifiquement pour la CSRD et partagé avec les différents responsables des données.

Concernant le bilan carbone, les émissions ont été calculées à l'aide de facteurs d'émission issus de plusieurs bases de données et ressources :

- Base Carbone, Ademe (V23.3)
- GES 1point5
- The Shift Project
- Taloen, Observatoire de l'Immobilier Durable

- Outil impact CO2, Ademe
- Fournisseurs de Swiss Life

SLPS s'appuie sur les méthodes clés suivantes de mesure alignée avec les recommandations du protocole *Greenhouse Gas Protocol* (GES) :

- 1) Basé sur les dépenses,
- 2) basé sur l'activité et
- 3) hybride.

La notion de scope 1, scope 2, scope 3 est également suivie est détaillé dans l'ESRS E1-6 avec les catégories associées.

SLPS utilise des sources de données indirectes, par exemple des moyennes de l'industrie ou du secteur pour la réalisation de son bilan GES et pour certaines données d'actifs. Le bilan carbone du fournisseur en question peut également être utilisé. Le degré d'incertitude peut varier dans le cas où le fournisseur s'écarte de la moyenne sectorielle.

Pour plus d'informations sur les estimations, veuillez-vous référer aux exigences de divulgation spécifique concernant les calculs des GES dans l'ESRS E1 – écologie opérationnelle.

Concernant les investissements, les hypothèses méthodologiques et sources de données sont détaillées au sein de l'ESRS E1 – investissements.

Concernant les méthodologies et hypothèses utilisées pour compiler les données liées à la propre main d'œuvre, l'ensemble est décrit au sein du S1 pour les indicateurs nécessitant une explication.

Conformément à la réglementation, l'annexe B de l'ESRS 2, correspondant à la liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques qui sont requis par d'autres actes législatifs de l'Union européenne, est disponible en annexe A.2 à la fin du rapport.

## 2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

### 2.1 Le changement climatique sur les investissements

#### Préambule

Ce volet couvre uniquement l'impact des activités d'investissement de Swiss Life France sur le changement climatique et les actions prévus sur ces investissements pour les atténuer.

Pour l'analyse de l'impact des activités opérationnelles de Swiss Life France, se référer au volet « E1 – Ecologie Opérationnelle ».

#### [GOV-3] Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

Au sujet de l'intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation, se référer à la politique de rémunération au sein des informations générales.

#### [SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Dans le cadre de son analyse continu de risques stratégiques, Swiss Life France a étudié la résilience de sa stratégie et de son modèle économique au changement climatique. Pour cela, SLPS a utilisé deux outils distincts :

- Des *Stress Tests* Climatiques (simplifiés) ;
- Une analyse stratégique dans le cadre de l'approche « *Top-Down* » du processus interne dit CRP (*Comprehensive Risk Profile*).

##### SMB.3.1 *Stress Tests* Climatiques

En 2023, l'ACPR a organisé un exercice de projection à long terme (2050) et à court terme des risques climatiques en partant des bilans fin 2022.

Cet exercice visait les objectifs suivants :

- Sensibiliser les assureurs aux risques climatiques ;
- Mettre en évidence les potentielles vulnérabilités aux risques physiques et de transition ;
- Poursuivre les premières réflexions quant aux décisions de gestion à envisager pour faire face aux conséquences du changement climatique.

Pour réaliser cet exercice de projection, trois scénarios combinant des risques physiques (tempêtes, sécheresses, inondations...) et des risques de transition étaient retenus :

1. **Scénario de transition ordonnée** : les efforts visant à respecter l'Accord de Paris ont lieu de façon ordonnée et progressive entre 2022 et 2050 ;
2. **Scénario de transition retardée** : les efforts visant à respecter l'Accord de Paris démarrent brusquement en 2030, pour atteindre les objectifs en 2050 ;
3. **Scénario de transition accélérée** : les efforts visant à respecter l'Accord de Paris démarrent brusquement en 2025 et les objectifs sont atteints rapidement.

Le scénario de transition retardée correspond à un scénario de fort taux d'émission de CO<sub>2</sub>. En s'appuyant sur cette méthodologie de l'ACPR, la direction des risques de Swiss Life France a mené une étude de façon simplifiée sur le périmètre total des actifs des activités d'assurance vie et les résultats de l'étude ont été présentés au LIRC (Comité ESG).

**L'exercice a mis en avant des impacts financiers limités**, même dans le cas des scénarios les plus défavorables, malgré la non prise en compte des effets prospectifs des politiques d'exclusion charbon et hydro- carbures non conventionnels.

Ces résultats se sont par ailleurs révélés plus faibles que d'autres indicateurs (offrant une vision séparée entre risque physique et risque de transition, mais disponibles sur des périmètres plus restreints) fournis dans les rapports sur l'investissement durable<sup>1</sup>.

SLPS a suivi de près l'exercice de *Stress Test* Climatique de l'ACPR et certains éléments sont venus enrichir le cadre retenu pour le rapport ORSA (*Own Risk and Solvency Assessment*).

### SMB.3.1 Analyse stratégique dans le cadre de l'approche « *Top-down* » CRP

L'évaluation CRP (*Comprehensive Risk Profile*) est un processus utilisé pour analyser les risques stratégiques de Swiss Life France et leur impact éventuel sur les indicateurs de solvabilité, ainsi que sur sa situation financière. Cette évaluation fait partie intégrante du processus de gestion des risques de l'entreprise, qui le conduit annuellement, et vient compléter les contrôles des risques liés aux engagements.

L'analyse CRP est une approche « *Top Down* » par scénarios : des ateliers de travail menés par le CRO de SwissLife France avec le senior management permettent d'identifier des scénarii complexes et de les positionner sur une grille d'analyse fréquence-coût.

Swiss Life France a conduit son dernier CRP en avril 2024, incluant treize scénarios, dont un couvrant les faiblesses en matière de « Durabilité, Investissement ESG et Climat, et engagements RSE » avec pour résultats des risques identifiés au niveau juridique et d'affaires.

---

<sup>1</sup> <https://www.swisslife.fr/home/le-groupe/Entreprise-responsable/Publications-rapports.html> : section H.6.1

L'évaluation globale fait ressortir un impact modéré et une probabilité limitée compatible avec l'appétence au risque stratégique de l'entreprise.

Ces évaluations ont ainsi mis en évidence une capacité de résilience du modèle économique de Swiss Life France au changement climatique, malgré des impacts financiers et des risques d'affaires identifiés lors de ces analyses.

SLPS en tant qu'entité du Groupe Swiss Life est principalement financée par le Groupe Swiss Life à des conditions dépendant des conditions de marché (dit « *at arm's length* ») et de la situation spécifique de l'entité. Le cas échéant, le Groupe Swisslife peut également participer au financement des filiales.

Les conditions défavorables sur les marchés de capitaux et de crédit peuvent sensiblement affecter la capacité à obtenir des liquidités, accéder au capital, ou augmenter le coût du capital.

Les besoins de liquidités de SLPS dépendent aussi du business model et de la structure des passifs. Les entités peuvent adapter leurs allocations d'actif en fonction de leurs besoins dans le respect des contraintes réglementaires.

### [IRO-1] Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat

L'analyse de double matérialité menée dans le cadre du projet CSRD sur l'entité SLPS a permis d'identifier trois enjeux matériels sur le domaine des investissements dont deux risques :

- Impact des produits d'assurance vie et de retraite sur l'environnement (climat, etc.), *via* les décisions d'investissement gérées par Swiss Life (y compris les plans d'amélioration mis en place pour les immeubles détenus) ;
- Risque d'inadéquation entre les attentes des clients/ONG et les politiques SwissLife sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements ;
- Risque de sous-performance en raison d'une considération insuffisante dans les investissements des risques liés au climat (notamment lié à des actifs échoués dans les énergies fossiles et l'immobilier) qui pourraient se matérialiser en risques financiers.

Ces évaluations ont fait intervenir la connaissance des impacts négatifs sur le réchauffement climatique (et par conséquent sur le risque physique des investissements), et sur le risque de transition des investissements que des émissions de Gaz à Effets de Serre excessives des investissements peuvent avoir. Les analyses de résilience (voir paragraphe précédent, mené sur des scénario court et long terme mais pas moyen terme, il n'a pas été étudié si ces scénarios sont compatibles avec les hypothèses critiques liées au climat formulées dans les états financiers.) avaient montré une certaine exposition de nos investissements au risque de transition et au risque physique, d'un niveau

globalement limité. La relation entre ces enjeux, leurs natures, et les politiques adossées par Swiss Life pour atténuer leurs effets sont résumés dans le tableau ci-dessous. Ce tableau de liaison entre IRO et Politique d'investissement s'applique mutatis mutandis sur l'intégralité du rapport et des exigences de publication CSRD.

Enjeu	Nature Enjeu	Politique adossée	Effet des politiques de l'entité
Impact sur l'environnement <i>via</i> des décisions investissement et décarbonation Immobilier (EURO)	Impact négatif	Exclusions & Sortie Charbon et Pétrole & Gaz non conventionnels (E1.2.1, E1.2.2)  Décarbonation des obligations direct Entreprises (E1.2.4)  Décarbonation Immobilier direct (E1.2.3)	Atténuation
Inadéquation attentes/clients ONG politiques ESG/Climat	Risque de réputation	Exclusions & Sortie Charbon et Pétrole & Gaz non conventionnels (E1.2.1, E1.2.2)	N/A
Risque transition / actifs échoués	Risque de transition	Exclusions & Sortie Charbon et Pétrole & Gaz non conventionnels (E1.2.1, E1.2.2)	Atténuation

Les activités d'investissement de Swiss Life - présents dans le bilan de l'entité et inclut dans le périmètre de double matérialité - sont tels que :

- **Les investissements de l'actif général** : support du fonds euros, et pour lesquels SLPS a pleinement la charge de la **stratégie d'investissement**. Sa mise en œuvre (la gestion) est confiée *via* un mandat à sa filiale et gestionnaire d'actifs Swiss Life Asset Managers France, membre de l'organisation Swiss Life Asset Managers.

A ce jour, la politique de référencement des unités de compte ne comporte pas de politique spécifique visant à prévenir les IROS identifiés dans le cadre de cette première publication CSRD.

Toutefois, dans la liste des unités de compte (UC) mises à disposition de ses clients, Swiss Life France propose une sélection d'unités de compte dites « responsables », qui disposent d'un label de la finance responsable issu d'un pays de l'Union européenne (ISR, GreenFin, Finansol, LuxFlag, Towards Sustainability, etc.). Ainsi, Swiss Life permet à ses clients de pouvoir faire leurs propres choix responsables, dans le cadre de la gestion libre de leur épargne.

Cette liste d'unité de compte comporte notamment les trois catégories d'UC demandées dans le cadre de la loi Pacte : l'investissement responsable (label ISR), la transition énergétique (label Greenfin) et la finance solidaire (label Finansol). La catégorisation des unités de compte au sens de la réglementation SFDR est à la main de chaque société de gestion.

Swiss Life n'effectue pas, à ce jour, de contrôle sur la qualité des données transmises par les sociétés de gestion pour le stock de supports. Cependant, des discussions à l'échelle du groupe Swiss Life ont eu lieu courant 2022 autour de l'intégration de principes/critères ESG à ajouter à notre politique existante de référencement des nouvelles unités de compte, dans l'objectif d'identifier les risques de greenwashing des sociétés de gestion tierces.

Ainsi, l'intégration de critères ESG dans les processus internes de sélection des nouveaux fonds a été validée en 2023 pour les solutions ESG ou à impact de SwissLife Assurance et Patrimoine, et son implémentation opérationnelle est en vigueur.

Aussi dans la suite de ce document les politiques décrites correspondront uniquement aux politiques relatives à l'actif général.

## [E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Comme expliqué en introduction du rapport, SLPS est dans une situation particulière en tant que filiale d'un Groupe Suisse qui n'est pas encore soumis en 2025 à la réglementation CSRD. Le rapport sera vraisemblablement consolidé au niveau du Groupe en 2026, en intégrant l'ensemble des divisions locales. Dès lors, développer un plan de transition formel uniquement à l'échelle de SLPS pour une seule année de *reporting* ne semblait pas pertinent. C'est pourquoi, un plan de transition sera conçu à l'échelle groupe vraisemblablement en 2026.

Ainsi, l'entité SwissLife Prévoyance et Santé a une ambition climat alignée avec celle adoptée par le Groupe Swiss Life.

**Dans le cadre de son portefeuille actif général — obligations d'Etat, obligations d'entreprise, action, immobilier et investissements en infrastructure SLPS (en tant qu'entité appartenant au groupe Swiss Life) a pour ambition de rendre les flux financiers cohérents avec une trajectoire vers de faibles émissions de gaz à effet de serre, et un développement résilient au changement climatique, contribuant ainsi à l'objectif central de l'Accord de Paris sur le climat.**

Cela se matérialise par la déclinaison et le déploiement progressif de politiques climats associés à des objectifs quantitatifs. Ainsi, au 31 décembre 2024, les politiques suivantes sont en vigueur sur le portefeuille actif général de SLPS :

- Politique de sortie progressive d'ici à 2030 des expositions au charbon thermique et aux pétrole & gaz non conventionnels (→ pour plus de détails, voir section E1.4.1 et E1.4.2) ;

- Exclusion sectorielle : charbon et aux pétrole & gaz non conventionnels (→ pour plus de détails, voir section E1.4.1 et E1.4.2) ;
- Décarbonation du portefeuille immobilier direct : participation à l'objectif groupe de réduction de l'intensité CO2 sur le portefeuille immobilier direct (→ pour plus de détails, voir section E1.4.3) ;
- Décarbonation du portefeuille d'obligations d'entreprises : Objectif de diminution de l'empreinte carbone de -20 % entre 2019 et 2030. Cette cible est volontairement prudente, mais son amélioration continuera d'être étudiée.

Par ailleurs, d'autres règles d'exclusion en lien avec des notations ESG sont appliquées.

Ces politiques avec objectifs quantitatifs sont complétées par les politiques suivantes :

- Politique de vote (→ pour plus de détails, voir section « autres enjeux environnementaux ») ;
- Politique d'engagement (→ pour plus de détails, voir section « autres enjeux environnementaux »).

## [E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Dans l'exercice de détermination de politiques visant l'atténuation du changement climatique, SLPS observe qu'à ce stade des connaissances, la modélisation des risques ESG et climat nécessite de nombreuses hypothèses détaillées sur l'impact climat des activités des entreprises par secteur, zone géographique et cycle de vie. De plus, l'analyse de l'alignement prospectif avec les accords de Paris dépend de méthodologies de projection sous-jacentes : la diversité de ces méthodologies académiques disponibles tend à rendre délicate la comparaison d'objectifs sur l'une ou l'autre approche envisageable.

Les recherches scientifiques et universitaires donnent différents niveaux de certitudes quant aux recommandations sur les politiques d'investissements à réaliser pour respecter les accords de Paris. Selon le type d'investissement étudié, ces recommandations implicites peuvent être plus ou moins précises.

Le tableau ci-dessous illustre les principales classes d'investissements, les implications requises, et les politiques que SLPS a retenu.

Politiques SLPS			
Classes d'actifs	Date de déploiement	Descriptif des politiques	Accord de Paris – Scénario à 1,5 °C
Énergies fossiles	2022	<b>Charbon</b> Expositions des portefeuilles obligataires et actions directes nulle au charbon thermique d'ici à 2030, et exclusion de tout nouvel investissement en direct	<b>Charbon</b> Scénario à 1,5 °C de Climate Analytics : arrêt de l'activité charbon d'ici à 2030 dans les pays de l'Union européenne et de l'OCDE, et d'ici à 2040 dans le reste du monde.
	Juin 2023 (Extension réalisée en juin 2024)	<b>Pétrole &amp; gaz non conventionnels</b> Expositions des portefeuilles obligataires et actions directes nulle au pétrole & gaz non conventionnels d'ici à 2030, et exclusion de tout nouvel investissement direct.	<b>Pétrole &amp; gaz non conventionnels</b> Scénario Net Zero Emission by 2050 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) : arrêt dès 2021 du développement des champs de pétrole ou de gaz fossiles (nouveaux sites ou extension).
Entreprises (intensité CO <sub>2</sub> )	2024	<b>Réduction de -20% de l'empreinte carbone (Obligations) à horizon 2030 par rapport à 2019</b> Swiss Life France souhaite avec cette première étape contribuer à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et résiliente face au changement climatique, conformément à l'Accord de Paris sur le climat. Cette cible est volontairement prudente, mais sera affinée prochainement.	<b>Réduction de l'intensité carbone</b> Réduction des émissions de GES dans le monde d'environ -50% entre 2019 et 2030 (IPCC Special Report on Global Warming of 1.5°C : trajectoires avec un risque de dépassement nul ou faible du réchauffement climatique au-delà de 1,5 °C).
Immobilier	> 2024	<b>Réduction de l'intensité carbone par rapport à 2019</b> Le groupe Swiss Life s'est fixé un objectif de réduction de 20 % de l'intensité carbone entre 2019 et 2030 sur l'immobilier direct, l'entité contribue à cet objectif via son propre portefeuille.	<b>Réduction de l'intensité carbone</b> Trajectoires à 1,5 °C du Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM) tenant compte de la typologie et de l'implantation géographique des immeubles détenus en direct.

SLPS a par le passé fait évoluer sa politique d'investissement, et en a communiqué annuellement les évaluations (Potentiel de réchauffement, expositions énergies fossiles) et les évolutions dans ses rapports sur la stratégie d'Investissement Durable<sup>2</sup>. SLPS poursuivra cette approche dans le rapport de l'Investissement Durable des prochaines années.

Les cibles issues des politiques d'investissements visant l'atténuation du changement climatique, et à ses effets potentiels sur SLPS sont présentées en détail dans les sections E1.4.1 à E1.4.4.

<sup>2</sup> <https://www.swisslife.fr/home/le-groupe/Entreprise-responsable/Publications-rapports.html>

## [E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

Sauf mention contraire, tous les objectifs ont été fixés sans consultation des parties prenantes externes, et aucune quantification des dépenses d'investissement ou des dépenses opérationnelles liées aux plans d'actions n'a été réalisée. Ces politiques sont par ailleurs rendues disponibles publiquement pour toutes les parties prenantes externes dans le rapport 29LEC. En relation avec ces politiques, aucun plan d'action au titre des précédentes périodes n'a été communiqué, et aucune mesure pertinente n'a été à prendre pour permettre aux potentielles personnes lésées par les impacts matériels réels d'obtenir, de coopérer ou de les aider à obtenir réparation, ou de les aider à le faire.

La mise en œuvre de ces politiques est de la responsabilité du Comex et de son Comité spécialisé ESG LIRC (voir partie Gouvernance). L'état d'avancement de l'implémentation de ces politiques lui est soumis annuellement, et restitué dans les paragraphes suivant.

### Actions de gestion de l'exposition au charbon et aux pétrole et gaz non-conventionnels

Les activités en lien avec les énergies fossiles sont principalement incluses dans le secteur de l'énergie, mais également présentes dans les services (via la production de l'électricité, notamment).

Pour identifier plus précisément l'exposition à ces activités, l'ensemble des expositions aux entreprises ayant des activités liées aux combustibles fossiles ont été retenus.

- **Pour le cas du charbon thermique**, la liste GCEL (Global Coal Exit List) fournie par l'ONG Urgewald, permet d'identifier les entreprises concernées par ces activités, ainsi que la part de revenus associés à celles-ci.

Ces expositions représentent 0.4 millions d'euros, c'est à dire 0,03 % du portefeuille, et seulement 0.1 millions d'euros (0,01 %), en ne considérant que les seules activités fossiles de ces entreprises, et donc les revenus associés.

- **Pour le cas du pétrole et gaz non-conventionnels**, la liste GOGEL (Global Oil and Gaz Exit List), fournie par l'ONG Urgewald, permet d'identifier les entreprises concernées par ces activités, ainsi que la part de revenus associés à celles-ci.

Ces expositions représentent 2.4 millions d'euros (sans prise en compte de la pondération de l'activité dans les revenus de l'entreprise), c'est à-dire 0,14 % du portefeuille fonds euros, et seulement 0.4 millions d'euros (0,02 %) en ne considérant que les seules activités fossiles de ces entreprises, et donc les revenus associés.

Le charbon thermique et les hydrocarbures non conventionnels sont des sous-catégories des combustibles fossiles. En effet, l'ensemble des expositions aux entreprises ayant des activités liées aux combustibles fossiles, notamment l'extraction, le traitement, le stockage, le transport et la vente de produits pétroliers, de gaz naturel et de charbon

thermique et métallurgique, représentent 2 % du portefeuille, et moins de 1 % du portefeuille en ne considérant que les seules activités fossiles de ces entreprises, et donc les revenus associés.

## Décarbonation portefeuille Immobilier en direct

Concernant l'immobilier, les mesures mises en œuvre pour atteindre la cible de réduction d'intensité carbone comprennent :

- **La mise en œuvre de mesures de durabilité dans la gestion immobilière** : par exemple, des rénovations complètes, des mesures d'optimisation spécifiques, une utilisation efficace des services collectifs et des travaux d'entretien contribue à réduire la consommation d'énergie. L'augmentation de l'efficacité énergétique des biens immobiliers entraîne à son tour une réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Les mesures d'entretien liées à l'énergie (par exemple, le remplacement des convecteurs de chauffage ou la rénovation de la surface externe du bâtiment) peuvent ainsi entraîner des économies d'énergie et de CO<sub>2</sub> allant jusqu'à 50 % pour les immeubles concernés ;
- **L'adaptation des installations techniques pour économiser l'énergie, la réalisation des mesures d'entretien à plus petite échelle avec une période d'amortissement plus courte** : ainsi, Swiss Life apporte des améliorations en dehors des grands cycles de rénovation. Des économies d'énergie et de CO<sub>2</sub> de l'ordre de 10 % peuvent être réalisées grâce à ces mesures d'optimisation.

La contribution à l'objectif groupe est déjà quasiment de l'ordre de -20% au 31.12.24.

## Décarbonation portefeuille Obligations Entreprises

L'objectif de décarbonation du portefeuille Obligations Entreprises est déjà atteint ou presque au 31.12.24.

### [E1-4] Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Les politiques d'investissements introduites à la section E1.1, et présentée à la section E1.2 vont être détaillées dans les paragraphes suivants, y compris leurs cibles respectives. La fixation des cibles a été réalisée en analysant ce que les publications académiques indiquaient être les points de passages de scénarios internationaux d'alignement à 1,5 °C, (nécessitant d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050) à l'horizon 2030 des sous-jacents relatifs (Charbon, UO&G, Immo, Corp Bonds) à nos principales politiques. A noter que les cibles de ces politiques ne sont ni fixées ni exprimées au regard d'un objectif de réduction d'émissions absolues de CO<sub>2</sub>, mais d'éléments directement ou indirectement liés.

## E1.4.1 Politique sectorielle et exposition charbon

### Politique d'exclusion

SLPS travaille pour contribuer à la transition vers une économie bas-carbone. Afin de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de gérer les risques liés aux *stranded assets* (« actifs bloqués »), SLPS a décidé de ne pas réaliser de nouveaux investissements obligatoires dans des entreprises qui réalisent plus de 10 % de leur chiffre d'affaires dans des activités d'extraction ou de vente de charbon. Par conséquent, l'exposition obligatoire directe à ces entreprises sera nulle pour le portefeuille de SLPS au plus tard en 2030.

Pour renforcer davantage cette politique, des engagements supplémentaires ont été pris en 2022 et sont décrits ci-dessous.

### « Développeurs charbon »

SLPS s'abstient de réaliser de nouveaux investissements directs et s'engage à se désinvestir d'ici 2030 de toutes les entreprises détenues directement qui sont des « développeurs charbon » c'est-à-dire des entreprises (a) qui sont impliquées dans des activités d'exploration du charbon, ou (b) qui ont des plans d'expansion ou acquièrent de nouveaux actifs liés à l'extraction du charbon, à l'infrastructure du charbon ou à l'énergie produite du charbon.

### Entreprises actives dans le secteur du charbon

SLPS s'abstient de réaliser de nouveaux investissements directs, et s'engage à se désinvestir, d'ici à 2030, de tous les investissements détenus directement dans des entreprises qui :

- a) sont impliquées dans l'exploitation du charbon, les services liés au charbon ou l'électricité à base de charbon,
- 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 GW.

**Exceptions :** SLPS 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, SLPS pourrait financer cette transition *via* des investissements qualifiés de « green bonds ». Toutefois, il n’y a pas d’exception pour les entreprises « développeurs charbon ». SLPS réexamine régulièrement l’approche sur le charbon thermique.

Cette politique d’exclusion et de sortie vise à atténuer le changement climatique, et à gérer le risque de transition du portefeuille de SLPS.

## E1.4.2 Politique sectorielle et exposition pétrole et gaz

### Politique d’exclusion

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

Les dernières études climatiques<sup>3</sup> 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. Les méthodes non conventionnelles 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. Par conséquent, l’élimination progressive du pétrole et du gaz non conventionnels est considérée comme synonyme de transition pour ces entreprises.

SLPS prévoit d’éliminer progressivement le pétrole et le gaz non conventionnels d’ici à 2030, si les entreprises<sup>4</sup> n’ont pas été en mesure de démontrer un plan de transition crédible vers une économie bas-carbone.

L’engagement des actionnaires peut aider à mieux comprendre les activités et les projets des entreprises.

En 2024 SLPS a renforcé ce dispositif par une politique d’exclusion sur les nouveaux investissements. SLPS s’abstient de réaliser de nouveaux investissements<sup>5</sup> directs dans des entreprises qui ont :

- une part du pétrole et gaz non conventionnels dans le chiffre d’affaires supérieure à 20 % ;
- ou, dont la production prévisionnelle annuelle de pétrole et de gaz non conventionnels représente un pourcentage substantiel de leur production annuelle totale actuelle.

---

<sup>3</sup> GIEC, Agence internationale de l’énergie.

<sup>4</sup> Toutes les entreprises détenues directement.

<sup>5</sup> Investissements en obligations ou actions cotées d’entreprises.

SLPS peut également engager les entreprises à définir un plan de transition clair aligné sur les objectifs de l'Accord de Paris<sup>6</sup> et serait en mesure de financer leur transition par le biais d'investissements qualifiés de « green bonds » tant que les entreprises n'ont pas de plans d'expansion. Le secteur pétrolier et gazier peut par ailleurs 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 (par exemple, *via* le savoir-faire l'équipement et les réservoirs vides pouvant être utilisés dans des projets CCUS – Carbon Capture, Utilization and Storage) ou de la réorientation des investissements vers des infrastructures à faible émission de carbone (telles que les énergies renouvelables et l'hydrogène durable).

SwissLife Assurance et Patrimoine affine régulièrement son approche sur les hydrocarbures non conventionnels.

Cette politique d'exclusion et de sortie vise à atténuer le changement climatique, et à gérer le risque de transition du portefeuille de SLPS.

### E1.4.3 Portefeuille immobilier détenu en direct

Les actifs immobiliers détenus en direct<sup>7</sup> constituent un cas particulier dans la gestion des incidences, risques et opportunités climatiques. En effet, l'entité étant directement propriétaire ou en contrôle du bien, elle est en situation d'action directe sur les facteurs du climat, à la différence des investissements en actions ou obligations où les seules actions restent la sélection, le désinvestissement, les votes et l'engagement. Cette exposition représente un encours d'environ 562 millions d'euros, et une part matérielle des investissements de l'actif général de l'entité, pour laquelle une stratégie spécifique climatique a été établie et mise en œuvre.

Le groupe Swiss Life s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre au travers de ses engagements pris au niveau du groupe. Les engagements intègrent l'ensemble des investissements immobiliers de Swiss Life France, et donc de SLPS. L'objectif visé est, au niveau des entités européennes de Swiss Life, une réduction de 20 % de l'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> par rapport à l'année de référence 2019 et à horizon 2030. 2019 a été choisie comme année de référence pour cet objectif afin d'éliminer l'effet COVID-19.

SLPS contribue à cet objectif groupe de réduction de l'intensité CO<sub>2</sub> (entre 2019 et 2030).

SLPS s'appuie « également sur les compétences, processus et données de sa filiale Swiss Life Asset Managers France pour la mise en œuvre et le suivi de la stratégie climat sur le portefeuille immobilier direct, au travers du mandat de gestion qui lui est confié.

Cette politique de décarbonation vise à atténuer le changement climatique, et à gérer le risque de transition du portefeuille de SLPS.

---

<sup>6</sup> Plan de transition aligné sur les recommandations de l'Agence internationale de l'énergie.

<sup>7</sup> Y compris *via* des fonds contrôlés par les entités assurantielles de Swiss Life France.

#### E1.4.4 Politique décarbonation portefeuille obligation d'entreprise

La dernière politique de décarbonation entreprise par l'activité Investissement de Swiss Life a pour objectif de gérer le portefeuille d'obligation d'entreprises pour maintenir l'empreinte carbone en dessous de l'indice de référence pertinent.

L'objectif Swiss Life France prévu est une réduction de -20 % de l'empreinte carbone (Scope 1 à 2) des émissions de gaz à effet de serre entre 2019 et 2030, et est en vigueur dans la gestion de portefeuille depuis le 30 juin 2024. Les obligations représentent la part la plus importante des financements aux entreprises. 2019 a été choisie comme année de référence pour cet objectif afin d'éliminer l'effet COVID-19.

Cette politique de décarbonation vise à atténuer le changement climatique, et à gérer le risque de transition du portefeuille de SLPS.

Comme énoncé dans la section E1-1, Swiss Life ne dispose pas de plan de transition au niveau de l'entité en France cette année. Dès lors, même si les engagements décrits dans ce rapport conduisent *de facto* à une amélioration attendue des métriques, une trajectoire formelle de réduction des émissions carbone, aligné avec les accords de Paris, ne peut donc être présentée dans cette section pour l'année 2024.

#### [E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique

Cette section est traitée au sein du volet E1 – Ecologie Opérationnelle, à l'exception de l'indicateur E1.5 fourni ci-dessous sur le périmètre Obligations et Actions d'entreprise.

<b>5. Part de consommation et de production d'énergie non renouvelable</b>		
Incidence Année N	Ratio de couverture de la classe d'actifs	
59 %	68 %	Part de la consommation et de la production d'énergie des sociétés bénéficiaires d'investissement qui provient de sources d'énergie non-renouvelables, par rapport à celle provenant de sources d'énergie renouvelables, exprimée en pourcentage du total des sources d'énergie (en %)

## [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

La description des émissions brutes de GES de Swiss Life France en 2024 est traitée en détails au sein de la section E1-6 du du volet E1 Ecologie Opérationnelle

Les émissions GES brutes issues des investissements portés par les activités de SLPS sont estimées à 12 704 TCO<sub>2</sub>eq pour l'année 2024 (voir ligne Investissements du tableau des émissions GHG au sein du volet ESRS E1 – Ecologie Opérationnelle)

Ces émissions ont été estimées dans un cadre différent du bilan carbone conduite pour le volet écologie opérationnelle (protocole GHG). Les détails concernant la méthodologie d'évaluation des émissions carbone pour les investissements est détaillée ci-après.

Méthodologie de calcul des émissions GES pour les investissements :

- **Périmètre :**

Le périmètre considéré pour le calcul de l'empreinte carbone ne comprend que les émissions de l'actif général de SLPS, et exclue les émissions souveraines dont la méthodologie de calcul d'émission est moins robuste que pour les émetteurs privés.

- **Sources des données :**

- Base interne (Gestion des Risques) ligne à ligne du portefeuille d'investissements mis en transparence sur tous les fonds et Indices gérés par SLAM.
- Actif :
  - Hors immobilier : récupération auprès de MSCI pour chaque des données PAIS SFDR conformes/communes avec le référentiel CSRD.
  - Immobilier : seul l'immobilier de placement est considéré dans la catégorie d'investissement, les biens dont SLPS est propriétaire et dont Swiss Life est locataire sont considérés dans les autres catégories du tableau. Récupération auprès de SLAM des données. Les indicateurs de consommation d'énergie, d'eau et d'émission carbone sont suivis par un partenaire : Deepki. L'ensemble des données ESG qualifiées est stocké sur une plateforme dédiée, One Track (Ethifinance), qui offre la possibilité de suivre l'évolution de la performance ESG des actifs et des fonds. La disponibilité de la donnée présente cependant une latence, et les données vues de 2023 ont été utilisées. Cela reste une approximation raisonnable étant donné la stabilité globale du portefeuille immobilier, voire prudente puisque ne prenant pas en les actions de décarbonation réalisées sur le stock en 2024. Les actifs immobiliers sur lesquels l'information d'émission n'était pas disponible (principalement les fonds externes) sont considérés d'intensité carbone identique à la moyenne du portefeuille.

- Quand pour une ligne d'actif hors-immobilier, MSCI ne dispose pas d'informations, une valeur de 0 est retenue. Le taux de couverture moyen du portefeuille d'investissement de l'actif général est de 45%.

### [E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Le bilan des émissions GES a été réalisé selon la méthodologie *GHG Protocol*. Les résultats sont présentés en émissions brutes et les objectifs associés seront donc évalués selon la même méthodologie. En effet, SLPS n'achète pas de crédit ou puit carbone pour compenser ses émissions.

### [E1-8] Tarification interne du carbone

SLPS ne dispose pas d'un prix interne du carbone.

### [E1-9] Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat

Cette section ne sera pas publiée cette année conformément à l'annexe C de l'ESRS 1 : « *L'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS E1-9 lors de la première année de préparation de son état de durabilité* ».

## 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle

### [GOV-3] Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

Au sujet de l'intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation, se référer à la politique de rémunération au sein des informations générales.

### [SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Dans le cadre de son analyse continu de risques stratégiques, Swiss Life France a étudié la résilience de sa stratégie et de son modèle économique au changement climatique. Pour cela, SLPS a utilisé deux outils distincts :

- Des *Stress Tests* Climatiques (simplifiés) ;
- Une analyse stratégique dans le cadre de l'approche « *Top-Down* » du processus interne dit CRP (*Comprehensive Risk Profile*)

Pour plus de détails sur cette analyse de résilience, se référer à l'ESRS E1 – Investissements. Les opérations propres ne sont pas directement impactées.

La durabilité fait partie intégrante de nos activités. Dans ce cadre, Swiss Life maintient l'accent sur les domaines dans lesquels elle peut exercer une influence directe et avoir un impact. Les objectifs environnementaux ont été fixés sur la base de projections tenant compte de nos plans d'actions identifiés dans le cadre de la démarche environnementale et des grands projets d'entreprise annoncés, comme le déménagement du siège à Puteaux-La Défense et des bureaux de Roubaix vers Lille, ou encore la démarche phytogale et la dématérialisation visant à réduire les consommations de papier. Ils tiennent compte de notre capacité à faire, des moyens mis à disposition pour la démarche environnementale et de l'engagement de nos fournisseurs - tout en étant en cohérence avec la politique et les guidelines au niveau du Groupe.

Les objectifs environnementaux sont donc intimement liés à la stratégie et au modèle d'affaires de l'entreprise, afin d'assurer une cohérence dans les choix réalisés et plans d'actions associés.

### Description de la capacité à ajuster ou à adapter la stratégie et le modèle d'entreprise au changement climatique

La façon dont la stratégie et le modèle d'entreprise intègre le changement climatique est décrite dans les informations générales (ESRS 1 et 2).

De plus, il est à noter que le modèle d'affaires de Swiss Life n'est pas directement impacté par le changement climatique. En effet, pour SwissLife Prévoyance et Santé, le modèle d'affaires n'est pas directement impacté par le changement climatique. L'entreprise fait évoluer ses pratiques en considérant la durabilité dans ses produits mais cela reste mineur compte tenu de la nature de ses activités.

## Description du processus en relation avec les impacts sur le changement climatique

La réalisation d'un bilan carbone complet a permis de recenser toutes les sources réelles et potentielles futures d'émissions de Gaz à effet de serre (GES) dans le cadre des opérations propres et tout au long de la chaîne de valeur. Cela a permis d'identifier les incidences réelles et potentielles sur le changement climatique et de nous permettre de repenser nos plans d'actions au regard des résultats. En 2025, nos efforts se concentreront donc sur la réalisation d'un plan de transition à horizon 2030, avec le Groupe, compatible avec une transition vers une économie neutre pour le climat.

## Des horizons temporels à court, moyen et long terme ont été définis

Dans le cadre de ses objectifs stratégiques, SLPS a défini des objectifs en se fixant un objectif de réduction de ses émissions à horizon 2030 sur les investissements (cf E1 – investissement). Par ailleurs, en ce qui concerne ses propres opérations – dites écologie opérationnelle – le Groupe Swiss Life a défini des objectifs à horizon 2027, en cohérence avec la temporalité de son plan triennal, sur un périmètre qui a été défini au cadre du plan triennal précédent (année de base 2019).<sup>8</sup>. Des objectifs à moyen terme (2030) et à long terme (2050) seront définis dans un second temps, de manière consolidée avec l'ensemble des autres divisions, au niveau du Groupe Swiss Life.

## [IRO-1] Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat

Pour assurer la maîtrise de ses impacts environnementaux sur ses opérations propres - dites écologie opérationnelle - contribuer à l'atteinte de ses objectifs environnementaux, et structurer sa démarche, Swiss Life France 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 France *via* une analyse environnementale et l'exercice de double matérialité,

---

<sup>8</sup> Ces objectifs portent sur un périmètre non comparable au périmètre GHG *protocol* publié dans le rapport de durabilité CSRD, s'agissant d'un périmètre réduit ainsi que des méthodologies et des facteurs d'émissions utilisés différents.

permettant de définir un programme environnemental adapté et cohérent, afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> de Swiss Life France autour de quatre axes prioritaires, qui constituent le socle de la démarche environnementale de l'entreprise.

Ce travail a été complété par la réalisation d'un bilan carbone complet en 2024 qui a permis de recenser toutes les sources réelles et potentielles futures d'émissions de Gaz à effet de serre (GES) dans le cadre des opérations propres et tout au long de la chaîne de valeur. Il a permis d'identifier les incidences réelles et potentielles sur le changement climatique et d'identifier des impacts, risques et opportunités lors de l'analyse de double matérialité :

- **L'impact négatif sur l'environnement des transports (voiture, train, avion) utilisés par les effectifs de Swiss Life France**
- **L'impact négatif des achats de Swiss Life France sur la préservation de l'environnement, *via* les pratiques des fournisseurs/prestataires et *via* les décisions d'achat (immobilier, écoconception, construction, choix de mobiliers, de matériaux et d'équipements).**

IROS	Politiques	Actions
<b>Impact négatif sur l'environnement des transports (voiture, train, avion) utilisés par les effectifs de Swiss Life France</b>	- Politique Swiss Life Sustainability	- SL 2027
	- Politique Swiss Life France Ecologie	- Assurer en sensibilisation environnementale aux collaborateurs
	- Politique voyages Swiss Life France	- Réduire les émissions de CO <sub>2</sub> rejetées dans l'air
<b>Impact négatif des achats de Swiss Life France sur la préservation de l'environnement, <i>via</i> les pratiques des fournisseurs/prestataires et <i>via</i> les décisions d'achat (immobilier, écoconception, construction, choix de mobiliers, de matériaux et d'équipements)</b>	- Politique Swiss Life Sustainability	- SL 2027
	- Politique Swiss Life France Ecologie opérationnelle	- Réduire les consommations de ressources et optimiser le tri des déchets
	- Efficacité énergétique et déploiement d'énergies renouvelables (Swiss Life France)	- Assurer en sensibilisation environnementale aux collaborateurs
	- Politique achats responsables Swiss Life France	- Impliquer les partenaires, fournisseurs et sous-traitants dans une démarche de progrès

## [E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

La démarche environnementale de SLPS est gérée au niveau de Swiss Life France qui contribue directement aux objectifs de durabilité du Groupe. En effet, pour la partie écologie opérationnelle (démarche environnementale sur les opérations propres), le Groupe Swiss Life a pour ambition de réduire ses émissions CO<sub>2</sub> de 50% par Equivalent Temps Plein (ETP) d'ici 2027 par rapport à 2019 sur un périmètre réduit<sup>9</sup>, différent de celui présenté dans le rapport de durabilité CSRD pour SLAP. Swiss Life France contribue directement à ces objectifs au niveau local et au regard de la maturité de sa démarche (par exemple l'usage d'une électricité 100% verte depuis 2018, date antérieure à la valeur de référence).

Comme expliqué précédemment, SLPS ne dispose pas de plan de transition cette année (se référer au E1-1 Investissements pour plus de détails).

## [E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

Sauf mention contraire, tous les politiques ont été fixées sans consultation des parties prenantes externes.

Une démarche et des politiques pilotées

### Les politiques RSE et écologie opérationnelle : un cadre pour la démarche environnementale

La démarche environnementale de Swiss Life repose sur différentes politiques et stratégies en place pour gérer les impacts matériels, les risques et les opportunités liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci.

*Politique écrite appelée « Sustainability »*

Tout d'abord une **politique écrite « sustainability »** englobe les principes fondamentaux de développement durable et de RSE du Groupe. Elle définit l'organisation du Groupe ainsi que les rôles et responsabilités afin de garantir que la stratégie *Sustainability* et les mesures afférentes sont complètes, mises en œuvre, respectées et suivies.

Cette politique s'applique à toutes les entités d'assurance du Groupe Swiss Life France qui participe à sa gouvernance, notamment dans le cadre de la *Group Sustainability Organization*. 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 *Chief Executive Officer* (CEO) du groupe 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 *Sustainability Organization*, qui

---

<sup>9</sup> Ces objectifs portent sur un périmètre non comparable au périmètre GHG *protocol* publié dans le rapport de durabilité CSRD, s'agissant d'un périmètre réduit ainsi que des méthodologies et des facteurs d'émissions utilisés différents.

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 métiers 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.) Elle est mise à disposition à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise.

Cette politique ne fait pas référence à des normes ou initiatives de tierces.

#### *Politique écrite sur l'« écologie opérationnelle »*

Par ailleurs, afin de s'assurer du bon pilotage des données environnementales, une **politique écrite écologie opérationnelle** définit les rôles et responsabilités liés à la collecte des données et à la réalisation des objectifs associés. Cette politique s'applique à toutes les entités d'assurance du Groupe Swiss Life France et est mise à disposition à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise. Elle permet de mesurer les émissions de CO2 majeures pour identifier des actions sur les postes d'émission matériels et ainsi remédier aux impacts négatifs sur l'environnement. Des politiques complémentaires à cette guideline pour mettre en œuvre des actions en lien avec l'écologie opérationnelle sont également à disposition et décrites plus bas.

Au travers d'une instance dédiée dite « *workstream* » écologie opérationnelle, les responsables de la démarche environnementale de chaque business divisions se réunissent mensuellement pour gérer au mieux les impacts matériels liés aux opérations propres. Cela passe notamment par le partage de bonnes pratiques, le suivi d'indicateurs clés et l'adaptation des plans d'actions. Enfin, les stratégies environnementales sont gérées et adaptées au sein de Swiss Life France dans le cadre du **programme environnemental**, composé d'une dizaine d'acteurs qui suivent de près l'efficacité des actions mises en œuvre, au travers d'une feuille de route dédiée, regroupant les leviers d'actions pour répondre aux différents impacts, selon les lignes directrices de la norme ISO 14001.

### **Atténuation du changement climatique**

#### *Politique voyages*

Dans le cadre de l'exercice de double matérialité, l'impact négatif des transports (voiture, train, avion) des effectifs de Swiss Life France sur l'environnement a été considéré comme matériel. Pour gérer les impacts négatifs de ces transports, Swiss Life France a mis en place la **politique voyages**. Cette politique, gérée par la direction de l'environnement et du travail durable, s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et est mise à leur disposition sur l'intranet. Elle ne fait pas référence à des normes ou initiatives de tierces.

Cette politique est mise à jour régulièrement afin de diminuer l'empreinte carbone liée aux déplacements et contraint ses collaborateurs à 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. Cette politique s'est renforcée avec la règle suivante : 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 règle a un impact direct sur les émissions de Swiss Life France, et participe également à l'atteinte des objectifs environnementaux de Swiss Life. Par ailleurs, l'outil de réservation pour les déplacements professionnels, a été renouvelé en 2023 et pensé, entre autres, pour mieux mettre en avant les émissions de CO<sub>2</sub> des déplacements et veiller au bon respect de la politique voyages.

Concernant les événements / séminaires, 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 France 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 France 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.

#### *Politique achats responsables*

Swiss Life France a également identifié dans son analyse de double matérialité l'impact négatif des achats de Swiss Life France sur la préservation de l'environnement, *via* les pratiques des fournisseurs/prestataires et *via* les décisions d'achat.

C'est pourquoi, la direction de l'environnement de travail et de l'environnement durable, la direction des systèmes d'information et la direction achats ont défini une politique achats responsables. Cette dernière ne fait pas référence à des normes ou initiatives de tierces et s'adresse à l'ensemble des collaborateurs Swiss Life France. Cette dernière est constituée d'une feuille de route, revue annuellement, qui vise à sélectionner des prestataires investis dans le développement durable, ou encore s'assurer 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 qui sont rationalisés au mieux avec une volonté d'allonger les durées d'amortissement. Le data center de Levallois a par exemple été délocalisé chez un prestataire spécialisé, choisi pour ses pratiques respectueuses de l'environnement et limitant les émissions CO<sub>2</sub>.

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 France développe avec eux des relations durables, en cohérence avec ses valeurs et ses ambitions en matière de RSE, permettant ainsi de gérer au mieux les impacts.

## **Efficacité énergétique et déploiement d'énergies renouvelables**

Dans le cadre de sa démarche environnementale, l'entreprise couvre donc l'atténuation du changement climatique mais agit aussi sur les questions d'efficacité énergétique et du déploiement d'énergies renouvelables. Swiss Life France a mis en place un programme de sobriété et un pilotage des consommations permettant d'adapter continuellement ses politiques et de maîtriser les consommations d'énergie. Cette démarche est copilotée par le service RSE et la direction de l'environnement et du travail durable. Elle ne fait pas référence à des normes ou initiatives de tierces et l'ensemble des collaborateurs est concerné bien que sa mise en œuvre soit pilotée par la direction de l'environnement et du travail durable. 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 France a choisi d'alimenter ses locaux en énergies renouvelables. Depuis 2018, 100 % des bâtiments de Swiss Life France sont alimentés en électricité « verte » (certificat garantie d'origine), dérivées de processus naturels en perpétuel renouvellement, notamment celles d'origine solaire, éolienne, ou encore hydraulique.

### **[E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique**

Les politiques « *sustainability* » et « écologie opérationnelle » encadrent les actions environnementales liées à Swiss Life mais c'est avant tout la démarche environnementale et sa feuille de route dédiée qui définissent les grandes actions et leviers de décarbonation pour gérer au mieux les impacts, risques et opportunités environnementaux.

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, pour s'assurer du portage, du suivi et de la coordination optimale de ces actions, dans une optique d'amélioration continue. Ce programme et les actions qui en découlent suivent les horizons temporels définis dans la « base de préparation des états de durabilité ». Il est constitué de 4 axes :

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

##### *Gestion des consommations*

De la gestion des ressources à la gestion des déchets, Swiss Life France 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 France 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

France. 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, puisque Swiss Life France 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 et continue de veiller à la pertinence de l'application de ces mesures au fil du temps.

#### *Le choix d'une énergie verte*

Comme précisé au-dessus, Swiss Life France utilise de l'électricité 100% verte pour l'ensemble de ses bâtiments. C'est pourquoi SLPS ne sont pas concernés par de nombreuses lignes de *reporting* de la CSRD faisant référence à la production et / ou consommation d'énergie nucléaire, combustible, fossile ... (ESRS E1-5-37 à 43)

#### *Optimiser le tri et réduire durablement les déchets*

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

Un projet de transformation organisationnelle, culturelle et technologique « NEO » (Nouveaux environnements et organisation du travail) intègre la dimension environnementale à chaque étape du projet. Ainsi, une démarche de suivi et de diminution des consommations de papier a été lancée et est étroitement liée à la digitalisation de tous les processus métiers. Conscient d'un potentiel report lié à la baisse des consommations de papier sur l'utilisation des outils numériques, Swiss Life France a mis en place des actions de sensibilisation et met à disposition des collaborateurs des contenus

pédagogiques autour du sujet de l’empreinte et de la bonne utilisation des outils numérique. Une application à destination de l’ensemble des collaborateurs a également été déployée en partenariat avec Lecko Analytics – Greet – qui mesure l’empreinte carbone des usages individuels et collectifs liés à Microsoft 365 et met au défi les collaborateurs de manière ludique, dans le but d’adopter des pratiques plus responsables. A la fois outil de mesure et de sensibilisation, il permet de renforcer la démarche autour du numérique responsable.

## Axe 2 : Réduire les émissions de CO<sub>2</sub> rejetés dans l’air

Swiss Life France évalue, coordonne, et assure le suivi d’un ensemble de mesures de prévention et de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la conduite de ses activités, sur la base d’un protocole de *reporting* fondé sur des référentiels connus (qui sera détaillé plus bas).

### *Promouvoir la mobilité durable*

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

En 2024, 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 France 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 France peuvent, s’ils le souhaitent, s’engager dans une démarche écocitoyenne grâce aux différentes solutions mises à leur disposition :

- La possibilité de recharger leur véhicule sur des bornes électriques ;
- Un accord télétravail permettant de diminuer la fréquence des trajets domicile – travail ;
- Des vélos à assistance électrique à emprunter gratuitement sur les sites de Levallois et Roubaix ;
- Une plateforme de covoiturage.

Les déplacements professionnels réalisés par les équipes commerciales représentent un poste significatif de rejet d’émissions de CO<sub>2</sub> pour Swiss Life France. En ce qui concerne les déplacements de la flotte automobile, afin d’avoir une meilleure maîtrise des efforts de réduction de CO<sub>2</sub>, 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.

#### *Politique voyages et événements responsables*

Afin de diminuer l'empreinte carbone liée aux déplacements, les collaborateurs doivent se référer à la politique voyages de Swiss Life, mise à jour régulièrement et pilotée par les moyens généraux en collaboration étroite avec le groupe de travail environnement.

#### Axe 3 : Assurer en 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 France.

#### *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. 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 France en matière de développement durable

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

Swiss Life France 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 France cherche à donner les clés à ses parties prenantes pour agir de manière responsable et durable. Depuis le lancement de la charte achats responsables, le nombre de fournisseurs et prestataires signataires est en constante augmentation. A noter que Swiss Life étant une entreprise de service il n'y a pas d'impact matériels direct observé auprès de ses fournisseurs et partenaires.

### *Charte agent responsable*

Les agents Swiss Life France, partie prenante stratégique de la chaîne de valeur et acteurs clés des réseaux de distribution, jouent un rôle essentiel dans la diffusion des engagements et pratiques durables de l'entreprise et sont une véritable vitrine des engagements d'entreprise responsable de Swiss Life France, au contact direct des clients.

Swiss Life France a alors travaillé plusieurs mois, en collaboration étroite avec le syndicat des agents Swiss Life pour être au plus proche de la réalité de la vie d'agence, afin de créer la charte de l'agent responsable. Ce document présente des bonnes pratiques et une boîte à outils pour l'intégration et la promotion de la durabilité au sein des agences : de l'ancrage territorial, à la réduction des consommations, la qualité de vie et conditions de travail au sein de l'agence, en passant par un conseil responsable, transparent et adapté, nombreuses sont les actions RSE à mener et à valoriser par ces derniers. En fournissant ce cadre de référence en matière de durabilité, Swiss Life France donne aux agents les clés pour s'engager dans une démarche RSE, améliorer leur performance globale, l'image de marque et les relations avec leurs parties prenantes tout en anticipant et / ou se conformant aux réglementations RSE.

Cette charte s'inscrit au sein de notre modèle d'affaires durable, basé sur une vision long terme, qui vise en effet à concilier performance économique et impact positif sur la société, les individus et l'environnement. En déployant cette charte et son outil d'auto-évaluation, Swiss Life France s'assure de bien véhiculer ses engagements en matière d'environnement auprès de son réseau de distribution.

*Maitriser l'impact négatif de Swiss Life France sur l'environnement via les décisions d'achats dans le cadre du déménagement : une démarche vertueuse pour l'environnement dans le cadre de notre nouveau siège social*

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

### **Ressources financières et humaines**

Nous considérons qu'il n'y a pas de CapEx dans une entreprise comme Swiss Life France pour l'écologie opérationnelle.

En termes d'ETP alloués au déploiement de ces plans d'actions nous considérons 2,1 ETP/an.

### **Réduction des émissions gaz à effet de serre (GES) réalisés et attendus**

Globalement, afin de réduire encore ses émissions de CO<sub>2</sub>, SLPS s'est concentrée sur les émissions les plus matérielles.

Par exemple, le verdissement de la flotte automobile est une priorité pour l'entreprise qui s'est fixée comme ambition 100% de véhicules renouvelés électriques pour les directeurs. Par ailleurs, d'autres leviers de décarbonation ont été identifiés en tenant compte des grands projets d'entreprise annoncés, comme le déménagement du siège à Puteaux-La Défense et des bureaux de Roubaix vers Lille, ou encore la démarche phygitale et la dématérialisation visant à réduire les consommations de papier, ou encore le passage au papier recyclé en interne. Ces leviers tiennent compte de notre capacité à faire, des moyens mis à disposition pour la démarche environnementale et de l'engagement de nos fournisseurs - tout en étant en cohérence avec la politique et les guidelines au niveau du Groupe.

Il est à noter que l'impact de ces actions (réalisé et anticipé) en termes de CO<sub>2</sub> n'est pas quantifiable à ce stade puisque l'objectif de réduction à -50%/ETP par rapport à 2019 est défini au niveau du Groupe Swiss Life, sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 mais sur un périmètre réduit dit « écologie opérationnelle ». En effet, ce périmètre n'inclut pas certains postes d'émissions du scope 3<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Swiss Life compte actuellement quatre catégories d'émissions de Scope 3 dans son scope écologie opérationnelle :

- La catégorie 1, « Biens et services achetés », comprend la consommation de papier et d'eau sur les sites d'exploitation. Les autres services achetés (tels que la capacité des serveurs), également pertinents pour Swiss Life, ne sont pas encore inclus dans cette catégorie.
- La catégorie 3, « Activités liées aux combustibles et à l'énergie », comprend les processus en amont de la production d'énergie des bâtiments achetée, qui ne sont pas inclus dans les Scopes 1 et 2.
- La catégorie 5, « Déchets générés par l'exploitation », comprend les émissions résultant de l'élimination des déchets sur les sites d'exploitation.
- La catégorie 6, « Déplacements professionnels », comprend les kilomètres parcourus par les employés pour leur travail en train, en voiture ou en avion.

## [E1-4] Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci

La mise en place d'objectifs pour suivre l'efficacité des politiques et des actions mais aussi gérer les impacts, risques et opportunités sont intimement liés. Sauf mention contraire, tous les objectifs ont été fixés sans consultation des parties prenantes externes et ne sont pas fondés sur des preuves scientifiques.

### Swiss Life 2027

Dans le cadre de son plan triennal, l'accent est maintenu sur les domaines dans lesquels Swiss Life peut exercer une influence directe et avoir un impact en termes de durabilité. Swiss Life France, à l'instar des autres entités du groupe, contribue activement à l'atteinte des objectifs du groupe par la mise en œuvre de sa stratégie RSE et la déclinaison du programme Swiss Life 2027 au niveau local.

Dans ce cadre le Groupe s'est fixé comme ambition de réduire de 50% par ETP ses émissions de CO<sub>2</sub> liées à la conduite de ses activités opérationnelles à horizon 2027 (« Swiss Life 2024 » : -35% par rapport à 2019). Ces objectifs ont été fixés au regard des évolutions parcourues depuis 2019 et de la contribution possible de chaque entité à cette trajectoire. Comme expliqué ci-dessus, ces objectifs portent sur un périmètre non comparable au périmètre GHG *protocol* publié dans la CSRD, s'agissant d'un périmètre réduit ainsi que des méthodologies et facteurs d'émissions utilisés différents.

Swiss Life France s'est alors fixée des objectifs locaux pour réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> et contribuer à l'objectif du Groupe. Dans le cadre de son bilan carbone (qui est sur un périmètre plus large) qui sera mis à jour annuellement, les objectifs à atteindre sur certains des postes sont suivis et pilotés. Ces objectifs, non quantifiés en CO<sub>2</sub>, ont été fixés au regard du contexte stratégique de Swiss Life en France, des évolutions majeures à venir comme le déménagement du siège à Puteaux-La Défense en tenant compte des bénéfices énergétiques estimés. Ou encore, le déménagement des bureaux de Roubaix à Lille qui induira une disparition des consommations de gaz. Ces projections tiennent également compte du verdissement naturel de la flotte française pour les véhicules des conseillers commerciaux, du renfort de la *car policy* et des efforts déjà réalisés.

### Choix de la valeur de référence

De nombreuses données sont consolidées au niveau du Groupe depuis 2019 sur le périmètre des objectifs stratégiques. Cette année de référence a été choisie car considérée comme représentative en termes d'activités couvertes et d'influences de facteurs externes, s'agissant de la dernière année avant la crise sanitaire covid-19. Néanmoins, la valeur de référence pour le plan de transition sera définie en 2025, dans le cadre de la consolidation au niveau du Groupe.

Les objectifs stratégiques fixés à ce stade ont été définis sur la base des actions possibles à mettre en œuvre et du renfort des processus de *reporting*. Dans le cadre de la consolidation Groupe, un plan de transition sera fondé sur le périmètre complet du GHG *protocol*.

## Des objectifs concernant les impacts, risques et opportunités matériels

Trois fois par an, le groupe de travail environnement se réunit pour faire le point sur les actions de la feuille de route, leur état d'avancement et ajuster les plans d'action en fonction pour s'assurer de l'atteinte des objectifs.

### Cible pour lutter contre l'impact négatif des transports

Au regard de son analyse de matérialité, Swiss Life France s'est fixée comme objectif le verdissement de la flotte automobile à horizon 2027 avec 100% des directeurs ayant un véhicule de fonction renouvelé qui devra être électrique. En effet, cela permet d'agir directement sur l'impact négatif des transports sur l'environnement. Pour suivre l'efficacité de ce plan d'action, un suivi rapproché des états des commandes et livraisons des véhicules est réalisé par les équipes des moyens généraux et partagé régulièrement avec la Direction RSE. Cela est complété par des actions sur le plan événementiel comme la volonté de limiter l'avion et de l'interdire lors des séminaires internes.

### Cible pour lutter contre l'impact négatif des achats

Afin de limiter l'impact négatif des achats de Swiss Life France sur l'environnement, une feuille de route achats responsables est également revue annuellement, complétée par un suivi du nombre de signataire de la charte achats responsables. En 2024, un renfort de l'instruction achats a été réalisé afin de s'assurer que fournisseurs stratégiques <sup>11</sup> répondent bien à l'évaluation Ecovadis et disposent d'une note suffisante sur les différents volets. Le processus d'escalade en cas de non-réponse ou note insuffisante a également été mieux défini pour une surveillance rapprochée. En 2024, la part du top 100 fournisseurs (en volume d'achat) signataires de la charte achats responsables est de 78%

Ces trois cibles concernent l'entièreté du périmètre Swiss Life France (UES) et ne se cantonnent pas à SLPS. Elles ont été fixées par rapport à une *baseline* 2019 sur un scope réduit dit « écologie opérationnelle » et contribuent aux cibles de réduction du Groupe. Par ailleurs, ces cibles ne sont pas fixées au regard d'un objectif de réduction d'émissions de CO2 et ne sont à ce stade pas quantifiées, c'est pourquoi les indicateurs liés aux cibles de réduction ne sont pas publiés.

## [E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique

Dans le cadre de la réalisation de son bilan carbone qui a été calculé *via* la méthodologie du GHG *Protocol*, l'entreprise a suivi une approche *market-based* qui permet de valoriser les contrats d'électricité verte. Les contrats étant garantis d'origine éolienne et solaire (100% éolienne pour SLPS), il n'y a aucune émission associée à la combustion des énergies fossiles, rendant le scope 2 nul.

---

<sup>11</sup> 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).

Les projections et objectifs ont été fixés en suivant cette approche *market-based*. L'approche *location-based* a également été calculée afin de se conformer aux exigences CSRD.

### Consommation et mix énergétique (kWh)

SLPS	2024
Consommation totale d'énergie liée aux opérations propres	1 465 232
Consommation d'énergie provenant de sources fossiles	288 603,5
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	1 176 628
Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation d'énergie	80%
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur ou de froid acheté ou acquis à partir de sources fossiles	288 603,5
Pourcentage de sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	20%

L'approche retenue pour ces indicateurs est basée sur le marché.

## [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

### Emissions GHG (en tCO<sub>2</sub>eq)

SLPS	2024	2025	% N / N-1	2030	2040	2050
<b>Scope 1 GHG emissions</b>						
Emissions brutes de GES du scope 1	324	NA	NA	NA	NA	NA
Pourcentage des émissions du scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échange de quota d'émission	NA	NA		NA	NA	NA
<b>Scope 2 GHG emissions</b>						
Emissions brutes de GES du scope 2 basé sur la localisation	40	NA	NA	NA	NA	NA
Emissions brutes de GES du scope 2 basé sur le marché	0	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Scope 3 GHG emissions</b>						
Emissions brutes de GES du scope 3	20 484	NA	NA	NA	NA	NA
Pourcentage des émissions brutes de GES du scope 3	98%	NA		NA	NA	NA
<i>Biens et services achetés</i>	<i>5004</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>	<i>NA</i>
Biens immobilisés	258	NA	NA	NA	NA	NA
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	87	NA	NA	NA	NA	NA
Transport de merchandise amont et distribution	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Déchets générés	16	NA	NA	NA	NA	NA
Déplacements professionnels	859	NA	NA	NA	NA	NA
Déplacements domicile-travail	447	NA	NA	NA	NA	NA
Actifs en leasing amont	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Transport de merchandise aval et distribution	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Transformation des produits vendus	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Utilisation des produits vendus	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Fin de vie des produits vendus	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Actifs en leasing aval	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Franchises	1108,7	NA	NA	NA	NA	NA
Investissements	12704	NA	NA	NA	NA	NA
Scope 2 émissions indirectes de GES provenant de l'énergie importée	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Scope 3 émissions indirectes de GES provenant des transports	NA	NA	NA	NA	NA	NA
<b>Total GHG emissions</b>						
Total GHG emissions (location-based)	20 848	NA	NA	NA	NA	NA
Total GHG emissions (market-based)	20 808	NA	NA	NA	NA	NA

Le chiffre d'affaires de SLPS est de 1 989 M EUR, il s'agit du chiffre d'affaires retenu pour calculer l'intensité carbone de SLPS qui est de 4,07teqco2/M€ (*market-based*).

A noter que cette intensité carbone est sur un périmètre hors investissements, le bilan carbone des opérations propres représentant un flux tandis que les investissements constituent un stock.

### **Divulgarion des méthodes, des hypothèses importantes et des facteurs d'émission utilisés pour calculer ou mesurer les émissions de GES**

La méthodologie suivie pour réaliser le bilan carbone est la méthodologie GHG et l'approche retenue est dite « contrôle opérationnel ».

Les facteurs d'émissions utilisés sont issus de la base de données Ademe.

Poste d'émission	Scope	Catégorie GHG	Hypothèse ou méthodologie	Sources et contributeurs
Energie	scope 1 et 2	1.1 ; 1.3 ; 2.1 ; 3.3	Calcul du facteur d'émission d'électricité verte : les pertes de réseau n'étant pas connues, le taux de déperdition est par défaut considéré égal à celui du mix électrique moyen en France	
Déplacements flotte automobile	scope 1 et 3	1.2 ; 3.3	Il s'agit des consommations de carburant (diesel, essence, hybride) des voitures des inspecteurs et directeurs réalisées dans le cadre du travail. Une enquête a été menée auprès des différents conducteurs pour estimer la part de km personnels à déduire (20% pour la population commerciale et 40% pour les directeurs).	
Intrants	scope 3	3.1	oPour les achats de services, le calcul s'est basé sur le coût des prestations de service en k€ appliqué à un facteur d'émission moyen du domaine du service en question ; Pour les plus gros fournisseurs, le bilan carbone a été demandé pour un facteur d'émission plus fin. Certains fournisseurs ont été exclus car déjà comptabilisés par ailleurs dans d'autres postes. oLes fournitures de bureau et d'entretien sont calculées à partir des factures d'achats en k€. oLes émissions liées à la restauration des employés se basent sur le nombre de repas servis au RIE et le nombre de tickets restaurants. oLes consommations d'eau sont exprimées en m3	Plan comptable général, factures payées et notes de frais
Numérique	scope 3	3.1	oEstimation du nombre moyen de destinataires = 2 oTemps de rédaction = 3min oNon prise en compte de la construction et de l'usage des terminaux (comptabilisés dans immobilisations et énergie) oNon prise en compte des mails envoyés car doubles comptes avec mails reçus (en interne) oDisponibilité de la donnée sur 90jours uniquement, extrapolation sur le reste de l'année.	Rapport Microsoft
Immobilisations	Scope 3	3.2	Parc immobilier : pas de nouveau parc en 2024 • Parc automobile : inventaire des nouveaux véhicules de la flotte • Parc informatique : inventaire des nouveaux équipements ou montant des achats de logiciels et matériel IT en k€ en 2024 • Mobilier & matériel de bureau : montants des acquisitions 2024, en k€	Frais comptable et IT
Déchets	scope 3	3.4	Déchets de bureau : tonnages de déchets générés par type (carton, verre, plastique, OMR...) et mode de traitement associé	Suivi des déchets
Déplacements des conseillers commerciaux	Scope 3	3.6	Une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des conseillers commerciaux. Pour s'assurer de la fiabilité de la donnée, une photo du compteur kilométrique a été demandée ainsi que la motorisation du véhicule et la part de km perso estimée (20%) qui a été déduite du nombre de km parcourus. Une fois les résultats obtenus, des moyennes ont été réalisées pour extrapoler à l'ensemble de la population de conseillers commerciaux.	Enquête commerciaux
Autres déplacements professionnels	Scope 3	3.6	Il s'agit des indemnités kilométriques des véhicules, du nombre de km réalisés en avion, bus et train par les salariés, dépenses en k€ de voiture de location et taxis ou encore des déplacements réalisés dans le cadre des événements d'entreprise (séminaires, incentives...) pour plus de 20 personnes. La donnée est remontée via les 3 plus grosses agences partenaires, en nombre de km parcourus	Notes de frais des déplacements professionnels Extraction de l'outil de réservation voyage Bilan carbone des événements organisés par les 3 agences
Déplacements domicile-travail	scope 3	3.7	Une enquête a été réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs afin d'identifier les pratiques, avec un taux de réponse de 67% ; Le calcul appliqué est : $2 * \text{rythme en \%} * (5 - \text{nb de jours de TT/semaine}) / 5 * (252 - 25 - 11)$ . Afin de contrebalancer le surcoût de consommation en énergie lié au télétravail, le mix moyen français a été attribué au logement des salariés (Source : Ministère de la transition écologique) et une surconsommation moyenne de 7,5 kWh/jour/personne a été utilisée (ADEME).	Enquête mobilité
Agents généraux d'assurance	scope 3	3.14	Ce poste étant intégré pour la première fois dans le bilan carbone, les hypothèses suivantes ont été suivies : oDes estimations ont été réalisées pour les émissions liées aux consommations et déchets au sein des agences, selon l'hypothèse que la taille moyenne d'une agence est de 60m2 et basé sur des indicateurs moyens français (source Taolen) qui estiment que les émissions de GES liées aux consommations énergétiques d'un bâtiment de bureaux = 11 kgCO2e/m <sup>2</sup> oEn ce qui concerne les déplacements professionnels, une enquête a été soumise à l'ensemble des agents, en leur demandant d'estimer le nombre de kilomètres professionnels parcourus par an ainsi que la motorisation de leurs véhicules ; Cette enquête à un taux de répondants de 47,3%	Questionnaire Agents

Il est à noter que le bilan carbone a été réalisé à la maille Swiss Life France, afin d'obtenir un bilan carbone à la maille SLPS nous avons appliqué les clés de répartition suivantes :

- Répartition des émissions carbones hors franchises par le nombre d'ETP SLPS ;
- Répartition des émissions carbones de la catégorie franchises qui comprend les consommations, déchets et déplacements des agents en fonction du montant des commissions payées aux agents par SLPS.

## **Divulgence des types d'instruments contractuels, émissions de GES du champ d'application 2 et pourcentage des émissions de GES du champ d'application 2 basées sur le marché et liées à l'achat d'électricité associé à des instruments**

Dans le cadre de la réalisation de son bilan carbone qui a été calculé *via* la méthodologie du GHG Protocol, l'entreprise a suivi une approche *market-based* qui permet de valoriser les contrats d'électricité verte. Les contrats étant garantis d'origine éolienne et solaire (100% éolienne pour SLPS), il n'y a aucune émission associée à la combustion des énergies fossiles, rendant le scope 2 nul.

## **Pourcentage des GES du champ d'application 3 calculés à l'aide de données primaires**

Les données primaires concernent une donnée mesurée ou collectée directement auprès de la source d'émission (donc hors estimations, extrapolations et données financières).

En ce sens, les données du scope 3 calculées à l'aide de données primaires correspondraient pour le Bilan carbone de Swiss Life France aux données suivantes :

- Consommations d'énergie en kWh (partie Amont, dans le scope 3)
- Déplacements professionnels : *reporting* des km et indemnités kilométriques (hors billets en k€)
- Nombre de mails envoyés
- Nombre d'heures de visioconférence
- Tonnes de déchets et volume d'eau
- Nombre de véhicules du parc
- Surfaces des bâtiments en m<sup>2</sup>
- Nombre de repas des salariés
- Tonnes de papier

Finalement, la part de GES du scope 3 calculés *via* les données primaires est mineure (0,03%). Il est normal que ce chiffre soit extrêmement faible puisque la majorité des émissions de Swiss Life France relèvent des achats de services, des déplacements domicile-travail et des agents généraux d'assurances (ces 3 postes étant issus de données secondaires et/ou de données monétaires).

## **Divulgence de la raison pour laquelle la catégorie d'émissions de GES du champ d'application 3 a été exclue**

Les investissements n'ont pas été exclus mais ont été traités dans une partie à part, les méthodologies de collecte étant différentes et détaillées dans l'ESRS E1 – Investissements. Certaines catégories n'ont pas été renseignées car non représentatives pour une entreprise de services :

- Actifs en leasing amont et aval ;
- Transport de marchandise amont et aval et distribution ;
- Transformation, utilisation et fin de vie des produits vendus.

## **Divulgence des périmètres de *reporting* pris en compte et des méthodes de calcul pour l'estimation des émissions de GES du champ d'application 3**

Cette catégorie comprend les émissions indirectes non comptabilisées dans le scope 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète comme l'achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, immobilisation des biens et équipements de productions. Les méthodes de calcul pour l'estimation de ces émissions ont été détaillées plus haut.

### **[E1-7] Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone**

Le bilan des émissions GES a été réalisé selon la méthodologie *GHG Protocol*. Les résultats sont présentés en émissions brutes et les objectifs associés seront donc évalués selon la même méthodologie. En effet, SLPS n'achète pas de crédit ou puit carbone pour compenser ses émissions.

### **[E1-8] Tarification interne du carbone**

SLPS ne dispose pas d'un prix interne du carbone.

### **[E1-9] Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat**

Cette section ne sera pas publiée cette année conformément à l'annexe C de l'ESRS 1 : « *L'entreprise peut omettre les informations prescrites par l'ESRS E1-9 lors de la première année de préparation de son état de durabilité* ».

## 2.3 Autres enjeux environnementaux

- **Impact positif des produits d'assurance vie et de retraite sur les enjeux sociétaux (emploi, droits humains, corruption, transparence, conformité aux réglementations et aux pratiques éthiques, etc.), via les décisions d'investissement gérées par Swiss Life ;**
- **Risque d'inadéquation entre les attentes des clients/ONG et les politiques SwissLife sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements ;**

L'impact positif des produits d'assurance vie et de retraite sur les enjeux sociétaux (emploi, droits humains, corruption, transparence, conformité aux réglementations et aux pratiques éthiques, etc.), *via* les décisions d'investissement gérées par Swiss Life et le risque d'inadéquation entre les attentes des clients/ONG et les politiques SwissLife sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements sont couverts par des mesures telles que des politiques et actions mises en œuvre décrites ci-après.

Nous faisons ainsi le choix de nous désengager ou d'exclure certains secteurs d'investissement, mais aussi d'utiliser notre influence en matière de :

- Vote aux assemblées générales ;
- Dialogue avec les émetteurs.

Les activités de SwissLife Prévoyance et Santé sont confiées à la filiale et gestionnaire d'actifs Swiss Life Asset Managers France par le mandat de gestion qui lui est donné.

### Présentation de la stratégie d'engagement

Le périmètre concerné par la stratégie d'engagement décrite ci-dessous concerne les entreprises des fonds gérés par Swiss Life Asset Managers France (y compris pour le fonds euros de SwissLife Prévoyance et Santé). Cela concerne également les fonds ouverts gérés par Swiss Life Asset Managers dans lesquels l'actif général de SwissLife Prévoyance et Santé n'est pas investisseur. Dès lors les informations de cette section s'appliquent à la fois au périmètre des fonds Euros mais aussi à la partie « TPAM » (*Third Party Asset Management*, fonds gérés par SLAM pour le compte de tiers).

Les activités de Swiss Life Asset Managers France en matière d'engagement s'inscrivent dans le cadre fixé par le groupe Swiss Life Asset Managers. Outre le devoir fiduciaire et la responsabilité intergénérationnelle, l'activité d'engagement est une valeur fondamentale de Swiss Life Asset Managers.

Cette notion d'« engagement » est particulièrement pertinente pour les investissements réalisés en valeurs mobilières, même si elle peut être déclinée aux investissements en actifs immobiliers, avec des spécificités propres.

L'activité d'engagement chez Swiss Life Asset Managers englobe l'exercice des droits de vote aux assemblées générales et le dialogue avec les entreprises ainsi qu'avec d'autres parties prenantes, telles que les fournisseurs de données, les associations

professionnelles et de développement durable, les initiatives collaboratives, les universités, etc. Si les activités de vote ne peuvent être exercées qu'au titre des investissements en actions, l'engagement est un outil de gestion pertinent pour tous les titres (actions, obligations, instruments du marché monétaire). Grâce aux activités de vote et d'engagement, notre gestionnaire d'actifs Swiss Life Asset Managers travaille activement avec les entreprises et les parties prenantes concernées pour relever les défis ESG, tout en préservant nos intérêts financiers.

Les principes qui guident les activités d'engagement et qui s'appliquent à toutes les catégories d'actifs sont les suivants :

- Les activités de vote et d'engagement visent à préserver et à améliorer la sécurité et la valeur à long terme des investissements. Nous soutenons les activités qui renforcent les droits des actionnaires, favorisent la transparence, contribuent à réduire les effets du changement climatique ou améliorent la performance durable globale, tout en préservant les intérêts financiers de nos clients et investisseurs. La participation à des plateformes de collaboration externes renforce notre capacité d'engagement ;
- Les activités de vote et d'engagement ne doivent pas entraîner de coûts indus, de coûts directs ou de dépréciations d'actifs. Nous suivons les recommandations de bonnes pratiques telles que les *Global Stewardship Principles de l'International Corporate Governance Network (ICGN)* ou les *Principles for Responsible Investment (PRI)* ;
- Swiss Life Asset Managers attend des entreprises qu'elles respectent les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). À cet égard, Swiss Life Asset Managers soutient la Charte internationale des droits de l'homme et aux normes et principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT).

## Présentation de la politique de vote aux assemblées générales

La stratégie et la mise en œuvre de nos activités de vote s'appuient sur des processus et des lignes directrices internes, ainsi que sur la politique d'engagement et de vote aux assemblées générales. Le périmètre, sur lequel Swiss Life Asset Managers France a exercé ses droits de vote en 2024, est basé sur des considérations quantitatives ou qualitatives :

- la valeur de l'investissement dans une entreprise représente au moins 2 % de l'actif du fonds, ou la participation du fonds dans une entreprise représente au moins 0,5 % de la capitalisation de l'entreprise ;
- ou au moins une résolution à l'ordre du jour est liée à des questions environnementales ou sociales ;
- ou l'entreprise présente un intérêt stratégique pour nos clients ou pour le groupe Swiss Life.

En 2025, Swiss Life Asset Managers fera évoluer sa Politique de vote aux assemblées générales, en appliquant une approche volontariste sur certains thèmes environnementaux et sociaux, en cohérence avec la démarche d'investissement responsable de la société de gestion.

## Dialogue avec les entreprises

L'activité de dialogue avec les entreprises comprend les activités menées individuellement par Swiss Life Asset Managers ou en collaboration avec d'autres investisseurs / parties prenantes (c'est-à-dire l'« engagement collaboratif »). Les activités d'engagement de Swiss Life Asset Managers ont des objectifs de durabilité, des étapes et des mesures d'escalade pertinents définis dans le but de générer une valeur financière, environnementale et sociétale à long terme. Les résultats de l'engagement nourrissent nos décisions de gestion des investissements et de vote aux assemblées générales.

Cette activité de dialogue est organisée autour de deux piliers. Le premier, dit « engagement thématique », est proactif et se concentre sur les thèmes clés de durabilité. Le second pilier, appelé « engagement de remédiation », correspond à une approche plus réactive et vise les entreprises qui sont impliquées dans des controverses ESG ou qui ne respectent pas notre approche d'investissement responsable. Le pilier d'engagement thématique comprend le programme d'engagement « Neutralité carbone d'ici 2050 », une composante importante de l'engagement de Swiss Life Asset Managers en matière de durabilité.

## Engagement thématique

L'engagement thématique se concentre sur la promotion de pratiques commerciales plus durables sur des sujets de durabilité sélectionnés. Swiss Life Asset Managers a défini les priorités suivantes :

### Neutralité carbone d'ici 2050

Swiss Life Asset Managers est membre de l'initiative Net Zero Asset Managers (NZAM) et, dans le cadre de cette adhésion, son rapport inclut les portefeuilles de titres TPAM, l'exercice des droits de vote et les activités d'engagement pour les portefeuilles de titres gérés par Swiss Life Asset Managers ainsi que l'objectif d'intensité carbone du portefeuille immobilier détenu directement par le groupe Swiss Life.

### Droit du travail et droits de l'Homme

L'engagement de Swiss Life Asset Managers sur le pilier social est lié aux droits de l'Homme et aux droits du travail. Nous pensons que les investissements qui sont exposés à des controverses sur les droits humains et du travail pourraient être confrontés à des risques financiers, opérationnels, juridiques et de réputation plus élevée. Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains constituent le cadre mondial permettant de prévenir, d'atténuer et de traiter les risques et les impacts liés aux droits de l'homme. Ils fournissent des orientations pour aider les entreprises à respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et à se conformer aux réglementations mondiales ou locales relatives aux droits de l'homme. Notre engagement thématique sur les droits sociaux et humains vise à encourager les entreprises à mettre en œuvre les principes directeurs des Nations unies, à développer des pratiques de travail équitables, à mettre en œuvre un code de conduite des fournisseurs aligné sur les normes internationales du travail, à effectuer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement, à

promouvoir la diversité et l'inclusion, et l'accès aux produits fondamentaux ainsi qu'aux produits responsables et éthiques.

## Engagement de remédiation

Dans le cadre de cette approche réactive, nous dialoguons avec les entreprises présentes dans nos portefeuilles, qui enfreignent gravement ou structurellement les normes minimales en matière de durabilité, telles que définies dans notre démarche d'investissement responsable ; par exemple, les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. L'objectif principal de ces activités de dialogue est de mieux comprendre les mesures prises par l'entreprise pour remédier aux problèmes de durabilité identifiés et, par conséquent, mettre fin à la violation.

## Dialogue avec les entreprises – Réalisations 2024

Swiss Life Asset Managers a poursuivi ses actions de dialogue avec les entreprises, en particulier dans le cadre de la campagne « Neutralité carbone d'ici 2050 ». Au cours de la période, 3 interactions différentes (entretiens bilatéraux et collectifs, échanges écrits, lettres d'investisseurs) ont eu lieu avec des entreprises présentes dans le portefeuille SwissLife Prévoyance et Santé, soit au titre des investissements en direct, soit au titre des investissements réalisés *via* les fonds dédiés.

Par ailleurs, Swiss Life Asset Managers a formalisé en 2024 une procédure d'escalade pour ces actions de dialogue. Dans les cas où nous estimons qu'une partie importante de nos préoccupations ne peut pas être résolue par des interactions classiques, et lorsque les entreprises dans lesquelles nous investissons ne parviennent pas à atteindre les étapes prédéfinies, nous envisagerons des mesures d'escalade. La décision d'appliquer des mesures d'escalade dépend de plusieurs facteurs, tels que la nature et la gravité des problèmes non résolus, la valeur des investissements, le potentiel de succès futur de notre engagement et l'urgence d'agir sur le sujet.

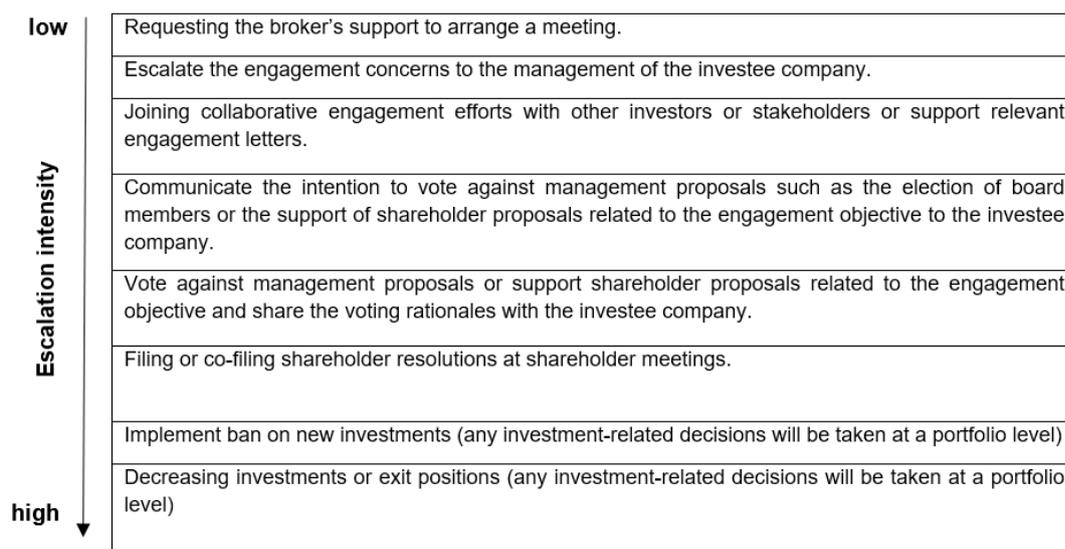


Figure 1 Escalation process Source: Swiss Life Asset Managers

## Bilan du vote aux assemblées générales – Réalisations 2024

Au cours de l'exercice 2024, Swiss Life Asset Managers France a exercé les droits de vote pour le compte de SwissLife Prévoyance et Santé, soit au titre des investissements en direct, soit au titre des investissements réalisés *via* les fonds dédiés investis en actions. Ainsi nous avons voté à 206 assemblées générales correspondant aux critères et au champ d'application définis par les politiques de vote de Swiss Life Asset Managers. Cela représente plus de 30 % des assemblées générales auxquelles Swiss Life Asset Managers France aurait pu participer sur le périmètre de SwissLife Prévoyance et Santé. En plus de l'aperçu présenté dans ce rapport, Swiss Life Asset Managers publie le détail de son activité de vote sur le site Internet *via* la page *Voting Disclosure Services* d'ISS<sup>12</sup>.

<i>Pays</i>	<i>Nombre d'assemblées générales votées</i>
Etats-Unis	130
Royaume-Uni	27
Suisse	15
Allemagne	6
Espagne	6
Pays-Bas	6
Canada	5
Australie	3
France	3
Danemark	1
Finlande	1
Italie	1
Japon	1
Norvège	1
<b>TOTAL</b>	<b>206</b>

<sup>12</sup> <https://vds.issgovernance.com/vds/#/MTAxODE=>

3 714 résolutions ont été présentées au vote lors de ces assemblées générales, 3 280 ayant été soumises par le management des entreprises, et 434 par des actionnaires. Pour près de 13 % de ces résolutions, Swiss Life Asset Managers France a voté contre les recommandations du management des entreprises concernées. Ces votes « négatifs » concernaient principalement les sujets liés :

- aux enjeux environnementaux et sociaux pour 51 % ;
- aux élections d’administrateurs pour 26 % ;
- à la rémunération des dirigeants pour 12 %.

Swiss Life Asset Managers France a recensé 397 résolutions sur les sujets environnementaux et sociaux (84 sur les sujets environnementaux, 218 sur les sujets sociaux et 95 mixtes). La société de gestion n’a pas participé au dépôt de ces résolutions, mais elle a soutenu 75 % d’entre elles.

Au cours de l’année écoulée, les questions environnementales et sociales ont de nouveau été au premier plan des assemblées générales, malgré un ralentissement par rapport aux années précédentes. C’est particulièrement vrai aux Etats-Unis, où le dépôt de résolutions est relativement facile et permet donc aux actionnaires de porter certaines demandes directement au vote de l’assemblée générale. Sur la période récente, nous observons néanmoins un moindre engagement de la part de certains investisseurs américains sur les enjeux ESG, ou en tout cas de manière moins visible. En matière environnementale et sociale, les principaux thèmes portés par les actionnaires ont concerné la stratégie climat des entreprises, la transparence sur les activités de lobbying, les politiques de diversité et d’inclusion et la protection des droits humains.

## **2.4 Informations sur la Taxonomie européenne**

La taxonomie européenne (règlement taxonomie UE 2020/ 852) 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 taxonomie 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.

## 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 deux échéances réglementaires prévues par les textes. En particulier, en 2022, les assureurs ont eu à publier l'indicateur<sup>13</sup> suivant d'éligibilité relatifs aux objectifs de transition et d'adaptation au changement climatique.

### Un indicateur d'éligibilité des investissements à la taxonomie

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. Ces défis 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 taxonomie de l'UE établit une distinction entre deux notions fondamentales : « l'éligibilité des activités » et « l'alignement 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 taxonomie. Il est basé sur une classification des secteurs d'activité établie par la Commission européenne. Afin de garantir la cohérence de la taxonomie de l'UE, ces activités sont majoritairement associées à des codes NACE (« Nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne »).
- **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 taxonomie. 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 taxonomie, et le respect des garanties minimales en matière de gouvernance et de droits humains.

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

---

<sup>13</sup> Dans le cadre de l'acte délégué pris en vertu de l'article 8 « acte délégué article 8 » adopté en juillet 2021



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

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 taxonomie, 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 taxonomie.

En tant qu'investisseur, Swiss Life France publie son indicateur d'éligibilité / alignement des investissements à la taxonomie : part des investissements destinés au financement ou associés à des activités économiques éligibles / alignées à la taxonomie / total des investissements.

Pour rappel, l'entité assurantielle SwissLife Prévoyance et Santé gère un total de placements « actif général » représentant 1 688 millions d'euros au 31 décembre 2024<sup>14</sup>. 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.

<sup>14</sup> Net du passif des opérations de mise en pension.

## Focus méthodologique

L'analyse de l'éligibilité des placements de l'actif général 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) ;
- 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 (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 taxonomie ;
- La part des revenus, des dépenses d'investissement (CAPEX : *capital expenditure*) des émetteurs éligibles à la taxonomie 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 taxonomique ;
    - les actifs non cotés (prêts et actions d'infrastructure, prêts aux entreprises).
- La part alignée de l'immobilier est basée sur des données vues de 2023, la disponibilité de la donnée présentant une certaine latence. Cela reste une approximation raisonnable étant donné la stabilité globale du portefeuille immobilier, voire prudente puisque ne prenant pas en les actions de décarbonation réalisées sur le stock en 2024.

## Indicateurs d'alignement et d'éligibilité des investissements

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	1 688	100 %	1 688	100 %
Souverains ou similaires	673	40 %	673	40 %
Total des actifs couverts	1015	60 %	1 015	60 %
Dérivés	- 1	0 %	-1	0 %
Actifs d'émetteurs non soumis à la réglementation NFRD	385	38 %	385	38 %
Actifs éligibles à la taxonomie	280	28 %	284	28 %
Dont actifs alignés à la taxonomie	7	1 %	12	1 %
Actifs non éligibles à la taxonomie	36	4 %	32	3 %
Actifs non affectés	315	31 %	315	31 %

La part « souverains, supranationaux, banques centrales et souverains régionaux » représente un montant de 673 millions d'euros (soit 40 % du total actif général), que le règlement taxonomie 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 1 688 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 1 015 millions.

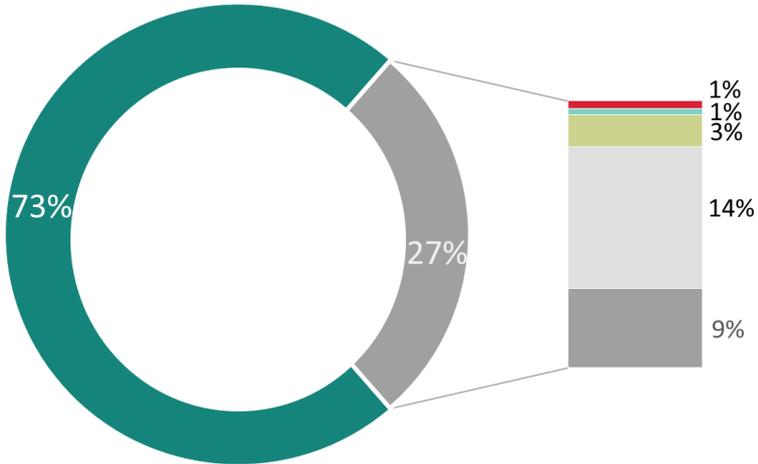
La part totale des placements de l'actif général issus d'émetteurs non soumis à la réglementation européenne NFRD (exemple : émetteurs américains, japonais ou de pays émergents) représente un montant de 385 millions d'euros (soit 38 % de la base d'analyse actif général). Il est important de noter que, 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.

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 315 millions d'euros (soit 31 % 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 taxonomie.

Pour finir, l'exposition de l'actif général éligible à la taxonomie représente 280 millions d'euros (soit 28 % de la base d'analyse) contre 36 millions (soit 4 % 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, 7 millions, soit un peu moins de 1 % de la base d'analyse, sont considérées comme alignées à la taxonomie.

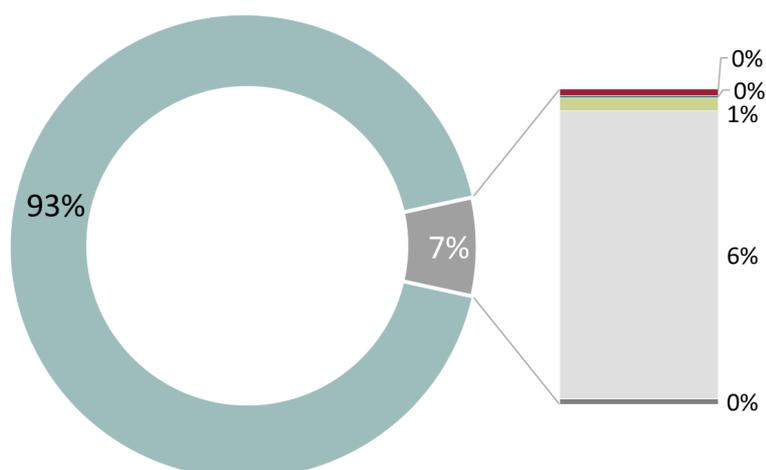
Si l'on s'intéresse aux dépenses d'investissement, l'exposition de l'actif général éligible à la taxonomie représente 284 millions d'euros (soit 28 % de la base d'analyse) contre 32 millions (soit 3 % de la base d'analyse) pour les expositions non éligibles. Au sein des expositions éligibles, celles qui sont alignées à la taxonomie correspondent à environ 1 % de la base d'analyse, pour un montant de 12 millions d'euros.

Alignement et éligibilité à la Taxonomie : Obligations d'Entreprises



- 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

#### Alignement et éligibilité à la Taxonomie : actions



- 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

- 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 taxonomie, 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 pour chaque investissement de :
    - valeur de l'investissement diminuée de la part déjà considérée dans l'exposition éligible nucléaire et gaz lorsque le code secteur appartient à la boussole taxonomique ;

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

Actif général		
Montant (EUR m)	% de la base couverte	
<b>Exposition éligible aux activités nucléaire et gaz</b>	1	0,1 %
<b>Exposition alignée aux activités nucléaire et gaz</b>	1	0,1 %
<b>Exposition non éligible aux activités nucléaire et gaz</b>	14	1,4 %

Le règlement taxonomie 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 taxonomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total de ses investissements*

Données requises	En %	En montant monétaire (millions d'euros)
<b>Numérateur</b> : valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxonomie par rapport à l'actif total (hors expositions souveraines)		
Sur la base du chiffre d'affaires des entreprises couvertes	0,7 %	7,4
Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	1.1 %	11,5
<b>Taux de couverture</b> : actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines.	60,1 %	1 014,8
<b>Ventilation du numérateur</b>		
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
Sur la base du chiffre d'affaires	0,7 %	6,7
Sur la base des dépenses d'investissement	1,1 %	10,7
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
Sur la base du chiffre d'affaires	0,0 %	0,03
Sur la base des dépenses d'investissement		

		0,0 %	0,1
	Part des investissements hors UC alignés à la taxonomie	0,7 %	7,4
	Sur la base du chiffre d'affaires	1,1 %	11,5
	Sur la base des dépenses d'investissement		
	Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (exemple : obligations durables d'entreprises)		
	Sur la base du chiffre d'affaires	0,1 %	0,7
	Sur la base des dépenses d'investissement	0,1 %	0,7
	<b>Dénominateur</b> : pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines	100 %	1 014,8
	Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	- 0,1%	- 1,1
	Part des expositions sur des entreprises <u>non soumises</u> à la CSRD	27,9%	283,2
	Pour les entreprises non financières	10,0%	101,3
	Pour les entreprises financières		
	Part des expositions sur <u>des entreprises de pays tiers</u> non soumises à la CSRD		
	Pour les entreprises non financières		
	Pour les entreprises financières		
	Part des expositions sur des entreprises <u>soumises</u> à la CSRD		
	Pour les entreprises non financières	8,4 %	85,5
	Pour les entreprises financières	5,0 %	50,6
	Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	48,8 %	495,3
	Part des investissements hors UC	100 %	1 014,8
	Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxonomie <sup>15</sup>	72,0 %	730,4
	Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées <sup>16</sup>	26,9 %	272,9

<sup>15</sup> Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 72,4 % et 734,4 millions d'euros.

<sup>16</sup> Les données dans le tableau sont basées sur les dépenses d'investissement. L'équivalent sur les revenus est 26,9 % et 272,9 millions d'euros.

## 3. INFORMATIONS SOCIALES

### 3.1 Personnel de l'entreprise

#### [S1-SBM3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life s'efforce d'offrir des conditions favorables à l'épanouissement professionnel et personnel de ses collaborateurs. Son rôle est avant tout de s'assurer que chacun des collaborateurs soit épanoui et acteur de sa vie professionnelle. 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 de construire son indépendance financière pour vivre selon ses propres choix* ».

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, l'entreprise a identifié plusieurs impacts, risques et opportunités en lien avec sa stratégie et son modèle d'affaires. A noter que le modèle d'affaires de Swiss Life ne génère pas d'IRO spécifiques liés à l'activité de services de Swiss Life. En effet, Swiss Life est concernée par d'éventuels impacts en tant qu'employeur mais son modèle d'affaires en tant que tel ne génère pas des impacts positifs ou négatifs sur ses collaborateurs.

Ces impacts, risques et opportunités sont regroupés en plusieurs catégories que sont la qualité de vie et conditions de travail, l'égalité de traitement / égalité des chances et enfin le développement professionnel des salariés.

En effet, la qualité de vie et conditions de travail sont des enjeux essentiels pour favoriser le bien-être des collaborateurs et ainsi améliorer l'efficacité au sein de l'organisation. Deux impacts et un risque ont été identifiés dans le domaine :

- Impact positif des conditions organisationnelles de travail (qualité de l'environnement de travail, flexibilité des horaires de travail, solutions de mobilité domicile-travail, télétravail, sécurité des locaux etc.) sur la qualité de vie et la santé-sécurité des collaborateurs ;
- Impact négatif des conditions relationnelles (harcèlement, stress, isolement, violences internes et externes, etc.) sur la santé et sécurité des collaborateurs ;
- Risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail (risques psychosociaux, ambiance sociale dégradée, santé / sécurité des collaborateurs).

L'égalité de traitement et / ou l'égalité des chances constitue un deuxième véritable enjeu pour Swiss Life qui s'engage à valoriser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise, condition *sine qua non* pour un climat de confiance et une performance durable. Un impact et deux risques ont ainsi été identifiés comme matériels :

- Impact négatif du manque de processus qui garantissent l'égalité de traitement (diversité, d'inclusion et du dialogue social) sur les collaborateurs (par exemple risques psychosociaux associés à l'inégalité de traitement) ;

- Risque juridique et réputationnel en cas de litige RH ou de non-conformité au droit du travail (discrimination, licenciement abusif, harcèlement, dialogue social, liberté d'association, dispositif de lanceur d'alerte, etc.) ;
- Risque réputationnel et juridique lié aux politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de pratiques de discrimination (sexe, race, handicap, ...).

Enfin, le développement professionnel des salariés est une ambition majeure de l'entreprise qui souhaite développer en continu les parcours de professionnalisation pour sécuriser les savoirs et partager les connaissances tout en renforçant les formations, en adéquation avec les priorités stratégiques. Un impact, une opportunité, un risque et matériels résultent de l'analyse de double matérialité :

- Impact positif des politiques RH (développement des compétences, solutions de mobilité interne, etc.) sur l'employabilité des collaborateurs ;
- Opportunité de rétention/attractivité en raison de la satisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de formation, de modes de travail et de dialogue social ;
- Risque de non rétention/attractivité en raison de l'insatisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de rémunération et de parcours de carrières (dont mobilité internationale).

Le bon pilotage de l'ensemble de ces IROs est également assuré grâce à un dialogue social constant et adapté, en favorisant des échanges réguliers et transparents entre le management et les collaborateurs.

Ces trois grandes thématiques sont intimement liées au modèle d'affaires de l'entreprise, même si elles ne l'impactent pas directement, et à sa raison d'être dont découle la promesse employeur « choisir de se faire un prénom ». En choisissant de se faire un prénom, Swiss Life veut montrer aux collaborateurs que les politiques RH visent à permettre à chacun de donner du sens à ses actions, tout en agissant pour construire et faire évoluer son projet professionnel, dans un environnement sain.

En tant qu'entreprise de services opérant exclusivement en France, Swiss Life n'a pas identifié de sujets critiques en lien avec les droits humains. Par ailleurs, SLPS ne publie pas d'information sur quelque mesure prise pour atténuer les impacts négatifs sur les travailleurs découlant de la transition vers une économie plus verte et neutre pour le climat puisqu'elle n'a pas encore de plan de transition.

## [S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise

Sauf mention contraire, toutes les politiques ont été fixées sans consultation des parties prenantes externes.

De manière générale, l'ensemble des activités de Swiss Life France (incluant SLPS) et l'environnement de travail sont encadrés par les normes du travail françaises et européennes. Au sein de Swiss Life France, une politique écrite « gouvernance des ressources humaines en France » définit les principes fondamentaux, les normes et les processus régissant le management fonctionnel des ressources humaines de l'entreprise.

La gouvernance a pour objectif de gérer l'ensemble des fonctions RH en vue d'atteindre les objectifs de l'entreprise et de s'assurer que les ressources nécessaires soient déployées de manière efficiente et coordonnée. Au sein de Swiss Life France, la gouvernance tient compte des décisions relevant de la gouvernance interne des filiales.

## **Qualité de vie et conditions de travail**

En tant qu'employeur responsable, Swiss Life France s'engage à développer la qualité de vie au travail, propice à l'efficacité au sein de l'organisation et au bien-être des collaborateurs.

### Projet NEO : veiller à une transformation positive sur la qualité de vie et santé-sécurité des collaborateurs

Le projet NEO « nouveaux environnements et organisation du travail » vise à donner une nouvelle impulsion à la transformation engagée depuis quelques années, afin d'améliorer la performance individuelle et collective, et le bien-être de chaque collaborateur. Ce projet veille à offrir des conditions organisationnelles de travail positives afin 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 sur le lieu de travail 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, le projet NEO vise à accompagner au mieux les collaborateurs à ces nouveaux modes de travail.

### Accord sur le télétravail responsable : favoriser l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

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, co-signé par les Ressources Humaines et les Organisations syndicales représentatives, 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 et ne fait aucune référence à des normes ou initiatives tierces. 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.

L'accord de télétravail responsable est présenté à l'ensemble des collaborateurs dès leur arrivée et fait l'objet d'un accord entre le manager, l'équipe et le collaborateur pour des conditions de mises en œuvre optimales.

### Piloter le risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail et l'impact négatif des conditions relationnelles sur la santé – sécurité des collaborateurs : le service médico-social

Préserver la santé des salariés est une priorité. L'objectif de Swiss Life France est de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir tout risque ou impact négatif lié à la santé et à la sécurité. Afin de bénéficier d'un meilleur suivi des salariés, Swiss Life France dispose d'un service médico-social, rattaché aux Ressources Humaines, qui participe à l'identification, à l'évaluation et à la prévention des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs sans référence à des normes ou initiatives tierces.

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 risques psychosociaux (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, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) présente un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'un plan de prévention annuel. Il est développé et débattu au sein de la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), une des commissions importantes du CSE (Comité social et économique) pour les salariés.

Enfin, des groupes de travail ont été initiés en 2020 et complétés fin 2023 par des travaux conjoints avec des représentants du personnel, des collaborateurs managers ou non : "Dialoguons, anticipons, préservons" afin de mieux prévenir les risques psycho-sociaux. Un comité de pilotage RPS a été créé. Il est composé de représentants de la DRH, du pôle médico-social et du secrétaire du CSE, il est chargé notamment du suivi du plan d'action global et de la mise en place et de l'analyse d'indicateurs dédiés. Une cellule RPS, composée des 4 référents RPS et harcèlement et du Responsable service médico-social, voit également le jour afin de repérer et analyser les situations à risques et mettre en place des actions de prévention. Ce dispositif est présenté sur l'intranet, disponible à l'ensemble des collaborateurs.

### **Egalité de traitement / égalité des chances**

L'instauration d'un climat de travail équitable et respectueux est bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. La lutte contre la discrimination repose sur un cadre législatif mais également sur des politiques internes, des outils et des processus. Ces documents et politiques permettent de gérer :

- Le risque réputationnel et juridique en cas de litige RH ou de non-conformité au droit du travail

- Le risque réputationnel et juridique lié aux politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de pratiques de discrimination
- L'impact négatif du manque de processus qui garantissent l'égalité de traitement (diversité et inclusion, dialogue social) sur les collaborateurs

### Code de conduite et règlement intérieur

Des documents généraux d'entreprise comme le code de conduite ou le règlement intérieur régissent et préviennent toute inégalité de traitement et sont applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Il est rappelé les dispositions prévues par les articles du code du travail L.1132-1 et suivants et 634-3 ; 634-4 du code des marchés financiers. Le but du Code de conduite de Swiss Life est de donner des conseils sur la manière d'agir avec les autres collaborateurs et avec toutes les personnes extérieures susceptibles d'entrer en relation avec Swiss Life.

Les sanctions en cas d'infraction au règlement intérieur sont clairement définies au sein de ces documents. Ces documents permettent de prévenir l'impact négatif du manque de processus pour garantir l'égalité de traitement des collaborateurs. Il est porté par le CEO du groupe en Suisse et a pour objectif de servir les intérêts de l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes internes. Il est présenté lors des formations obligatoires à l'arrivée d'un nouveau collaborateur et mis à disposition sur l'intranet.

### Politique diversité et inclusion

Chez Swiss Life France, 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 France a mis en place une politique diversité et inclusion. Issue d'un diagnostic de ses pratiques en la matière, elle permet de s'assurer de l'existence de processus qui garantissent l'égalité de traitement.

Pour lutter contre le risque réputationnel et juridique d'une politique diversité et inclusion inadéquate ou de pratiques de discrimination, cette politique a été coconstruite. 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. Cette politique est complétée par d'autres politiques spécifiques sur certains axes de discrimination.

Au sein du règlement intérieur, les motifs de discrimination sont établis et l'échelle des sanctions associées également.

### Politique handicap

Swiss Life France poursuit le développement de 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.

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 ;
- 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.

### Politique jeune

La politique jeune de Swiss Life France 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 France est fière de promouvoir l'insertion professionnelle des étudiants, en leur offrant une formation de qualité, un accueil attentif au sein des équipes et une expérience riche. Les jeunes talents de Swiss Life France contribuent à la performance de l'entreprise et à l'évolution de ses métiers.

### Politique de rémunération

Swiss Life France 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 de Swiss Life France s'assure d'une rémunération juste et équitable, elle est pilotée par la Direction Générale, et mise à disposition sur l'intranet. Elle ne fait référence à aucune norme ou initiative tierce.

Swiss Life France dispose donc de processus et d'instruments permettant de vérifier et d'assurer l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes. 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. Par exemple, à la suite d'analyses semestrielles, une enveloppe annuelle complémentaire est allouée spécifiquement afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Conformité au droit du travail

Se référer à la partie dédiée dans les informations générales ESRS 1 et 2

#### Description des engagements pertinents en matière de politique des droits de l'homme pour le personnel de l'entreprise

Se référer à la partie dédiée dans les informations générales ESRS 1 et 2

#### Divulgation de l'approche générale en matière de respect des droits de l'Homme, y compris des droits du travail, des personnes faisant partie de son propre personnel

Se référer à la partie dédiée dans les informations générales ESRS 1 et 2

### **Développement professionnel des salariés : plan formation**

Swiss Life France a l'ambition de permettre à tous de "devenir pleinement acteur de sa vie professionnelle". Cette volonté se traduit par un plan de développement des compétences veillant à assurer l'employabilité des collaborateurs et leur rétention / attractivité en raison de leur satisfaction vis-à-vis de leurs attentes en matière de formation, de modes de travail et de dialogue social. Les actions liées à cette stratégie seront détaillées dans la section S1-4 et s'appliquent à l'ensemble des entités Swiss Life France.

Cette démarche a vocation d'accompagner les évolutions, qu'elles soient organisationnelles, réglementaires et leurs impacts sur les activités, les métiers et les besoins en compétences de Swiss Life France et est portée par l'équipe Talents et Marque employeur des Ressources Humaines. Elle ne fait pas référence à des normes ou initiatives tierces. Une fiche « Grandes orientations formations » est présentée chaque année par cette équipe auprès de la direction générale et du CSE pour valider les grands principes.

Swiss Life France propose 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.

## [S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

En cohérence avec sa raison d'être et ses valeurs d'écoute et d'ouverture, Swiss Life France 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 avec ses partenaires sociaux.

Le comité social et économique (CSE) renouvelé en 2023 *via* un vote électronique, en deux tours auprès de l'ensemble des collaborateurs joue un rôle crucial dans ce dialogue social. La structure des instances représentatives du personnel au sein de Swiss Life est la traduction de la volonté de maintenir un dialogue de proximité. Cinq commissions émanant du CSE sont 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. Les représentants du personnel sont également associés dans les négociations d'accord d'entreprise tel que l'accord sur la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP). 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.

L'engagement avec les représentants du personnel se fait *via* le Comité Social et Economique qui est régulièrement consulté sur des projets de révision des organisations, sur la politique économique et financière, sur l'emploi et la formation ou encore sur la stratégie de l'entreprise. A minima le CSE se réunit 11 fois par an et si besoin un CSE exceptionnel peut être organisé à l'initiative des membres ou de la Direction de l'entreprise. Plus de 30 réunions se sont tenues en 2024, hors réunion de négociations d'accord d'entreprise.

Les instances représentatives du personnel sont mises en œuvre selon une architecture constituée par accords d'entreprise et répondant aux exigences légales. Le Comité Social et Economique et ses différentes commissions se réunissent à minima mensuellement ou trimestriellement afin d'aborder divers sujets collectifs ou individuels ; Il est également possible de constituer une commission dite "Projet" dans le cadre de projet d'entreprise d'envergure.

Le CEO de Swiss Life France, est également très impliqué dans le dialogue social avec les membres du Comité Social et Economique en tant que président de ce dernier. Il est donc présent à la majorité des réunions du CSE, et a la responsabilité opérationnelle de veiller à ce que l'engagement avec les représentants du personnel ait lieu.

Par ailleurs, les Négociations Annuelles Obligatoires participent également au dialogue social en ciblant les thèmes relatifs à la politique de rémunération, les 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.

Divulgarion des mesures prises pour se faire une idée des perspectives des personnes, qui au sein de son propre personnel, peuvent être particulièrement vulnérables aux impacts et (ou) marginalisées

Fin 2024, Swiss Life France a déployé un questionnaire auprès de l'ensemble de ses collaborateurs afin d'identifier des sujets et/ou axes de discrimination sur lesquels ils souhaiteraient que l'entreprise se positionne davantage. Les résultats de cette enquête anonyme seront analysés en 2025 afin d'identifier des plans d'actions associés et répondre aux attentes des collaborateurs.

### [S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Lorsque l'entreprise a causé ou contribué à causer un impact négatif important sur les personnes faisant partie de son propre personnel, des procédures sont en place pour suivre, évaluer et remédier à ces impacts.

En effet, en complément du DUERP et des actions associées développées au paragraphe S1-1 « *Piloter le risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail et l'impact négatif des conditions relationnelles sur la santé – sécurité des collaborateurs : le service médico-social* », un accord RPS a été signé avec les représentants du personnel en date du 15 mars 2016 qui vise à prévenir et à réduire les situations identifiées comme étant susceptibles de générer du stress. Cet accord prévoit en outre une procédure en cas de signalement d'une situation de harcèlement, de violence au travail ou de risques psychosociaux qui a été renforcée en 2024. Le recueil de l'alerte est facilité par la création d'une boîte mail dédiée accessible à l'ensemble des collaborateurs et visible par la Responsable du service médico-social et par le Service des Relations Sociales. Par ailleurs, divers canaux spécifiques sont en place pour permettre à son propre personnel de faire part de ses préoccupations ou de ses besoins en matière de risques psycho-sociaux :

- les Services de Santé au Travail composés de médecins du travail, de deux infirmières, d'une assistante sociale et d'une cellule psychologique ;
- les *HR Partners* : partenaires de proximité des collaborateurs et managers, ils sont formés à la prévention des RPS ;
- les représentants du personnel ainsi que les Représentants de Proximité (RDP) au nombre de 31 sont présents sur tous les sites de Swiss Life, y compris en régions. Leur rôle d'acteurs de la prévention des RPS est précisé dans l'accord syndical ;
- les 2 référents harcèlement (moral et sexuel) qui ont pour mission de lutter contre le harcèlement en entreprise. Ils orientent, sensibilisent, informent et accompagnent les salariés - victimes ou témoins - de harcèlement ;

- Les managers qui peuvent également, en fonction du contexte, conseiller et orienter.

Il existe également des mécanismes de traitement des griefs ou des plaintes concernant les questions relatives aux employés qui sont détaillés dans l'ESRS G1 sur la conduite des affaires, faisant notamment référence à la loi Sapin II et Wasserman protégeant les lanceurs d'alerte d'éventuelles sanctions ou représailles en conservant son anonymat. Ces dispositifs permettent 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.

L'entreprise soutient ou exige la disponibilité de ces canaux de signalement en les garantissant dans le cadre des accords d'entreprise et des obligations réglementaires qui incombent aux employeurs.

Afin de s'assurer du bon suivi et traitement des alertes et de l'efficacité des canaux, les référents harcèlement et la Direction des Ressources Humaines s'assurent en continu, du suivi et du traitement des alertes. Le dispositif RPS étant récemment déployé nous n'avons pas encore de recul sur le traitement et suivi des alertes *via* ce canal. Par ailleurs, les membres de la commission Santé Sécurité et Conditions de travail se réunissent à minima tous les trimestres et évoquent entre autres la mise à jour du Document Unique des Risques (DUERP), des actions correctives en lien avec les risques potentiels identifiés du trimestre écoulé. Les membres de la commission Santé Sécurité et Conditions de travail peuvent également être saisis à tout moment en cas de risque exceptionnel identifié.

Afin de s'assurer que son propre personnel est conscient des structures ou processus leur permettant de faire part de leurs préoccupations, une formation au code de conduite incluant la présentation de ces canaux est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs dès leur arrivée avec une actualisation tous les deux ans. En complément, des communications régulières sont faites sur les intranets de l'entreprise et les informations sont regroupées au sein d'une page dédiée.

### [S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Les actions mises en place ci-dessous ne nécessitent pas d'investissements significatifs, c'est pourquoi il n'est pas fait mention des Capex et Opex liés à ces actions.

#### **Qualité de vie et conditions de travail**

##### Informer et protéger les salariés pour assurer leur santé – sécurité

###### *Actions mises en place*

En cohérence avec les politiques décrites sur la qualité de vie au travail et la santé – sécurité des collaborateurs, Swiss Life met en place de nombreuses actions pour lutter contre l'impact négatif des conditions relationnelles et le risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail.

#### *Prévention :*

En effet, en complément du DUERP et des actions associées développées au S1-1 « *Piloter le risque opérationnel lié à la dégradation des conditions de travail et l'impact négatif des conditions relationnelles sur la santé – sécurité des collaborateurs : le service médico-social* », les services de Santé au Travail mènent de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention (octobre rose, le mois sans tabac, les gestes et postures au travail et en télétravail, les gestes qui sauvent, prévention sur l'équilibre alimentaire, etc.) auprès des collaborateurs de Swiss Life France. Certaines de ces actions de prévention sont par ailleurs adaptées 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. Par ailleurs un accompagnement des salariés à leur développement dans l'entreprise par le biais de formations "savoir-faire" "savoir être" et "bien-être" est disponible.

Une communauté de Sauveteurs Secouristes au Travail (SST), composée de collaborateurs volontaires et formés vient renforcer le dispositif de santé et sécurité au travail.

En 2023, l'entreprise a lancé un programme dédié, « dialoguons, anticipons, préservons », visant à réfléchir à des plans d'action concrets pour mieux prévenir les RPS au sein de Swiss Life France. Plusieurs ateliers de travail se sont tenus d'octobre 2023 à fin 2024 avec différentes parties prenantes, représentatives de l'ensemble de l'entreprise : la direction générale, l'ensemble des collaborateurs et les représentants du personnel. Les plans d'actions qui ont été validés dans ces ateliers seront déployés sur 2025 et feront l'objet d'un plan de communication d'envergure. Par exemple, la mise à disposition d'une plateforme d'assistanat social et psychologique « *Moodwork* » afin de mieux prévenir et guérir les risques psycho-sociaux.

#### *Assurer l'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.

Par exemple, Swiss Life France 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. Par ailleurs, un budget complémentaire « Bien-être » a été alloué aux subventions annuelles accordées au CSE ainsi qu'un budget spécifique « œuvres sociales » pour la mise en œuvre d'actions dédiées au bien-être au travail.

### *Mesurer et piloter l'efficacité des actions*

Afin de s'assurer d'une certaine efficacité des actions et des initiatives de prévention menées par les Services de Santé au Travail, un suivi sur le taux de participation est réalisé pour mesurer l'attractivité des actions proposées aux collaborateurs de Swiss Life France et les adapter en conséquence.

Par ailleurs, le programme RPS dédié « dialoguons, anticipons, préservons » a vu le jour afin de remédier à un impact matériel réel sur les effectifs propres de Swiss Life France. Il est mis à l'ordre du jour des CSE afin de suivre son avancement et est piloté dans le cadre d'un Comité de pilotage spécifique qui a pour missions de valider, arbitrer et suivre les actions proposées ainsi que leur efficacité.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement ou de violence au travail, un suivi spécifique de ces alertes a été complété *via* la mise en œuvre d'une adresse mail.

Dans le cadre des CSSCT, des indicateurs en matière de santé et de sécurité au travail sont suivis et communiqués aux représentants du personnel.

Enfin, chaque année dans le cadre de la campagne des entretiens annuels, les collaborateurs sont amenés à réaliser un entretien individuel de suivi avec leur manager afin d'échanger spécifiquement sur le temps de travail : organisation et charge de travail, droit à la déconnexion, impact des déplacements professionnels, gestion des congés et des jours de repos, amplitude des journées, conditions de travail et rémunération. L'ensemble des résultats de ces entretiens font l'objet d'une extraction par le service talent management ainsi que d'une analyse approfondie par mots clés (stress, charge, isolement, pression, fatigue...) afin de pouvoir identifier les situations difficiles et mettre en place des plans d'actions ciblés pour avoir un impact positif sur les collaborateurs et améliorer d'une manière globale la qualité de vie au travail.

### *Top employer : un indicateur du bien-être au travail*

Afin d'évaluer l'efficacité des pratiques RH, la Direction des Ressources Humaines s'est engagée, depuis cinq ans, dans la démarche de certification internationale Top Employer avec le double objectif de se comparer aux meilleures pratiques du marché et d'instaurer une démarche d'amélioration continue sur ses pratiques RH.

Pour 2024, Swiss Life France a fait auditer ses pratiques RH dans 6 domaines qui ont été comparées à celles de 2300 organisations dans 121 pays (dont 126 du secteur de l'assurance et 110 organisations en France tous secteurs confondus).

Swiss Life France met en œuvre un peu plus de 90 % des meilleures pratiques RH constatées dans le benchmark. Nous pouvons capitaliser sur des pratiques largement supérieures au benchmark (+10 pts) en termes de leadership, formation, bien-être des collaborateurs, raison d'être et valeurs et durabilité (ex : programme de bénévolat en lien avec les objectifs sociaux et environnementaux de l'entreprise...).

### *Atténuer les risques matériels découlant des incidences et des dépendances sur les effectifs propres*

L'entreprise met également en œuvre des mesures et processus pour atténuer les risques matériels découlant des incidences et des dépendances sur les effectifs propres. Par exemple, un processus de suivi des collaborateurs est mis en place de la phase d'*onboarding* jusqu'à la sortie des effectifs. Des entretiens réguliers sont menés entre le collaborateur et le *HR Partner* tout au long du cycle de vie professionnelle afin de garantir le développement des collaborateurs, veiller à leur bien-être et anticiper d'éventuels risques. Par ailleurs, afin de sécuriser de potentiels départs ou perte de compétences, une revue des effectifs est organisée chaque année pour identifier les collaborateurs dans cette situation et définir un plan d'action associé. Enfin, lors du départ d'un collaborateur, un entretien est réalisé pour tenter d'en comprendre les raisons et mener des actions si nécessaire pour éviter d'autres départs. Des plans de succession sont également mis en place pour accompagner les collaborateurs dans leur évolution en cas de départ par exemple.

Enfin, les données RH sont analysées mensuellement par les *HR Partners*, partagées avec les Directeurs/Managers et peuvent faire l'objet de plans d'actions pour atténuer d'éventuels risques identifiés. Parmi les données analysées et faisant l'objet d'une attention particulière, nous retiendrons les indicateurs de *Turn over* avec un focus sur les démissions, les arrêts maladie, les fins de période d'essai notamment à l'initiative du collaborateur mais aussi les départs prévisibles en retraite. Ces données permettent notamment d'adapter les plans d'action pour agir sur l'offre RH et renforcer l'attractivité de Swiss Life France, d'anticiper la perte de compétences dans certains environnements qui pourraient représenter un risque opérationnel ou encore d'identifier une situation de RPS dans un environnement spécifique.

Pour réduire les risques de dégradation des conditions de travail, une attention particulière est portée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des collaborateurs et un nouvel accord QVCT sera négocié dans les prochains mois avec les partenaires sociaux. Ce plan intègre le programme dédié, « dialoguons, anticipons, préservons » exposé plus haut.

Les services de santé au travail ont été renforcé par la création d'un poste d'infirmière supplémentaire à temps plein.

## *Ressources humaines et financières dédiées à la santé-sécurité et à la qualité de vie des collaborateurs*

En 2024, 0,5% de la masse salariale est dédié à la mise en œuvre de la QVCT et santé-sécurité. Un manager de service de santé et une infirmière ont largement contribué au bon déploiement des actions QVCT et santé-sécurité en lien avec les membres de la CSSCT et les prestataires dédiés.

## **Egalité de traitement / égalité des chances**

### *Actions mises en place*

#### Une politique diversité et inclusion pour s'assurer de l'égalité de traitement

La politique Diversité et Inclusion, co-pilotée par les services RH et RSE agit sur l'ensemble des discriminations autour de cinq axes (le recrutement, la gestion des carrières, la culture d'entreprise, le management et la communication) dont les plans d'actions sont détaillés ci-dessous.

Formation au recrutement et au management inclusif, sensibilisation à la diversité et à l'inclusion *via* des formations ou une semaine dédiée de conférences et d'échanges.

#### Egalité professionnelle femme-homme

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. Comme précisé ci-dessus, la politique de rémunération du groupe Swiss Life, appliquée en France, vise à garantir une rémunération juste et équitable par un budget dédié.

#### Swiss'L : un catalyseur de l'égalité professionnelle

- En matière d'égalité professionnelle femme – homme, Swiss Life France est consciente de l'effet « plafond de verre ». C'est pourquoi, au regard du chemin qu'il reste à parcourir et des attentes des parties prenantes, Swiss Life France 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).

Ce programme s'appuie sur la création d'un réseau d'entreprise ouvert à tous, baptisé Swiss'L (L pour Elle, L pour Lui, L pour Life), 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, formations spécifiques, réseaux de networking et mentorat animent donc cette communauté, contribuant à la concrétisation de la raison d'être de Swiss Life. Swiss'L est composé d'un bureau et de quatre

commissions (événements, communication-veille et partage de contenu, formation et mentorat), et compte cinquante membres actifs, femmes et d'hommes volontaires, et six cent cinquante sympathisants (collaborateurs qui soutiennent la démarche et assistent aux événements).

### Diversité intergénérationnelle

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

La politique jeune de Swiss Life France 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.

En 2024, Swiss Life a accueilli cent quatorze nouveaux alternants et quatre-vingts stagiaires. L'accent a été mis sur des actions visant à attirer les jeunes dans l'entreprise. Pour cela, des partenariats ont été signés avec les écoles, 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'ensemble de ces actions a pour but d'attirer les étudiants à haut potentiel et de développer l'attractivité auprès des jeunes. Ainsi, en 2024, 31% 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.

La diversité intergénérationnelle se caractérise aussi par un accompagnement des seniors. 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. 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 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.

### Egalité des chances

Dans le cadre de sa démarche diversité et inclusion, Swiss Life France 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,

certaines 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, des partenariats noués permettent de favoriser la découverte du monde de l'assurance, la culture d'entreprise et les métiers à des jeunes issus des quartiers prioritaires.

#### *Mesurer et piloter l'efficacité des actions*

Dans le cadre de sa feuille de route Diversité et Inclusion, le groupe de travail dédié a défini en 2024 un ensemble d'indicateurs à suivre pour piloter au mieux la politique et l'efficacité des actions. Ces indicateurs comprennent le pourcentage de personnes en situation de handicap salariées dans l'entreprise, les écarts de rémunérations, l'index égalité homme-femme ou encore le pourcentage de séniors ou de jeunes recrutés. Cette liste non-exhaustive sera revue annuellement afin d'ajuster les actions de la feuille de route sur certains aspects où les indicateurs de suivi n'auraient pas mis en évidence de progression.

#### *Atténuer les risques matériels découlant des incidences et des dépendances sur les effectifs propres*

Les risques juridiques et réputationnels en cas de litige RH, de non-conformité au droit du travail (discrimination, licenciement abusif, harcèlement, dialogue social, liberté d'association, dispositif de lanceur d'alerte, etc.) ou liés à des politiques de diversité et inclusion inadéquates ou de pratiques de discrimination (sexe, race, handicap) sont couverts par les politiques et actions en lien avec les droits humains et la diversité et inclusion. Néanmoins, afin d'atténuer ces risques et d'en faire des opportunités, Swiss Life s'assure continuellement de la mise à jour des documents d'entreprise (code de conduite, règlement intérieur) pour s'assurer de couvrir l'ensemble des droits humains et effectue un suivi rapproché des plaintes pouvant avoir attiré à ce sujet, *via* un dialogue social constant.

#### *Ressources humaines et financières*

Les actions en lien avec la Diversité et l'Inclusion sont pilotées au sein d'un groupe de travail composé de 15 membres et se réunissant tous les trimestres. Par ailleurs des budgets spécifiques sont alloués au bon déploiement des actions en faveur de la diversité : il a été en 2024 de 100 000 euros pour les actions portées par Swiss'L et de 20 000 euros dédiés au handicap.

## **Développement professionnel des salariés**

### *Actions mises en place*

Comme mentionné dans la partie politiques S1-1, Swiss Life France dispose d'une démarche de formations et d'un plan de développement des compétences associé permettant de répondre à plusieurs IROs :

- Impact positif des politiques RH sur l'employabilité des collaborateurs
- Risque de non rétention/attractivité en raison de l'insatisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de rémunération et de parcours de carrières
- Opportunité de rétention/attractivité en raison de la satisfaction des collaborateurs et des candidats vis-à-vis de leurs attentes en matière de formation, de modes de travail et de dialogue social

Pour cela, l'entreprise dispose d'une offre formation qui rassemble l'ensemble des modules et des parcours de formation. L'objectif est de permettre un choix de formations le plus adapté au développement des compétences et aux perspectives professionnelles définies annuellement par le collaborateur et son manager pour l'ensemble des entités Swiss Life France.

En parallèle, des formations sont également proposées tout au long de l'année pour veiller à l'adaptation au poste de travail et permettre le maintien dans l'emploi.

Les actions de développement des compétences, liées à l'acquisition de compétences qui n'entrent pas dans le champ de la qualification actuelle, relèvent d'une offre CPF avec une proposition de formations certifiantes adaptées à notre secteur d'activité et aux compétences futures attendues.

L'offre de formation évolue en permanence pour accompagner le mieux possible les changements et les besoins en nouvelles connaissances et compétences qui en découlent.

Pour soutenir la montée en compétences des managers, un programme de transformation managériale est proposé favorisant la coopération par la rencontre des managers autour d'ateliers collectifs et la mise en place de coachings individuels.

Dans un contexte de transformation culturelle, Swiss Life France propose également un programme talents (promotion de 12 collaborateurs tous les 18 mois) à destination de collaborateurs identifiés pour leur performance et leur potentiel de développement. Ce programme vise à développer l'ouverture, la transversalité et l'intelligence collective afin de favoriser l'innovation et la créativité.

En parallèle, et dans le cadre de la communauté Swiss'L, afin de promouvoir la mixité au sein de l'entreprise Swiss Life a mis en place un programme de mentorat à destination de femmes au sein de l'entreprise. L'objectif du programme est de développer un vivier de talents féminins qui alimente les plans de succession pour ainsi agir sur l'équilibre hommes / femmes dans les postes de direction. Ces femmes sont mentorées pour une durée d'un an par les membres du Comex ainsi que par le président du conseil d'administration de Swiss Life France. Une formation est assurée en amont du programme par un cabinet extérieur et la commission mentorat de Swiss'L assure un suivi régulier tout au long de l'année.

Par ailleurs, chaque collaborateur peut s'engager et participer à la transformation culturelle de Swiss Life en rejoignant une ou plusieurs communautés. Parité femme-homme, culture Data, conduite de projets ou encore marque employeur sont autant de sujets qui animent les communautés. Afin d'éviter le risque de non rétention/attractivité

des talents vis à vis de leurs attentes en matière de développement, l'entreprise est attentive à l'accès à tous à la formation et à l'auto-développement tout en s'assurant d'un accompagnement dédié et personnalisé.

Chaque collaborateur dispose d'un accès illimité à des plateformes digitales d'apprentissage pour s'assurer de son maintien dans l'emploi et favoriser son employabilité en suivant les évolutions des métiers.

- Swiss Life France met également à disposition de ses collaborateurs un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de développement des compétences *via* une plateforme dédiée recensant l'ensemble des dispositifs mis à la disposition de ses collaborateurs afin d'assurer une parfaite connaissance pour ceux-ci : Le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour travailler son projet professionnel ;
- Le bilan de compétences pour analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations ;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) pour reconnaître les compétences développées dans le cadre des expériences professionnelles et d'obtenir un diplôme reconnu et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- L'offre CPF : Swiss Life a réorienté sa stratégie compte personnel de formation (CPF) afin de la rendre plus lisible et applicable. L'offre CPF s'inscrit dans le cadre de la politique de développement des compétences de l'entreprise et a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles Swiss Life encourage l'utilisation de ce dispositif de formation pour des projets partagés et accompagne cet investissement des salariés par une politique d'abondement ;
- Pour accompagner les mobilités et/ou la réflexion des collaborateurs sur leur projet professionnel, des questionnaires de personnalité leur sont proposés avec restitution par des collaborateurs RH formés et certifiés.

#### *Une offre en constante évolution pour s'adapter aux besoins*

L'offre de formation évolue en permanence pour répondre au mieux aux besoins des collaborateurs mais également aux attentes du marché. Les équipes RH réalisent une veille régulière sur l'évolution des métiers, les tendances sociétales et les enjeux du marché pour s'assurer que chaque collaborateur puisse se former aux compétences essentielles de demain. Les programmes de formation existants sont enrichis régulièrement afin d'intégrer notamment des modules relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ou aux risques psycho-sociaux (RPS), considérés comme des enjeux grandissants au sein des entreprises. Ou encore le renfort des formations autour de la finance durable pour la population commerciale, en lien avec la directive sur la distribution d'assurance.

#### *Mesurer et piloter l'efficacité des actions*

Toutes les données de la formation sont disponibles dans le tableau de suivi des formations suivi mensuellement et consolidé dans le cadre de la commission emploi formation.

Les différents indicateurs suivis en temps réel permettent de mettre en lumière les formations suivies par domaine, par catégorie socio-professionnelle, par division afin de s'assurer qu'elles correspondent aux grandes orientations de la formation fixées chaque année. Cela permet à Swiss Life de suivre également le taux d'accès à la formation des collaborateurs afin de s'assurer que chaque collaborateur dispose des moyens nécessaires pour assurer leur montée en compétences.

*Atténuer les risques matériels découlant des incidences et des dépendances sur les effectifs propres*

L'ambition de Swiss Life France est de développer l'employabilité de ses collaborateurs, promettant ainsi de réelles perspectives d'évolution, une adaptabilité aux évolutions de l'entreprise et du marché du travail ainsi qu'un bon niveau d'épanouissement professionnel.

Swiss Life France s'est dotée d'une promesse employeur « Choisir de se faire un prénom » qui se décline et porte l'ensemble des projets RH tant en interne qu'en externe. Cela permet de promouvoir notre marque employeur en interne notamment par le sujet de la mobilité (25% de nos postes en CDI sont pourvus de la mobilité) en faisant de chaque collaborateur un acteur de sa vie professionnelle, et en externe par des diffusions régulières sur les réseaux sociaux permettant ainsi de se distinguer sur un marché du travail très concurrentiel.

Cette marque employeur forte permet d'asseoir l'attractivité de Swiss Life et d'agir positivement sur le taux de *turn-over* des collaborateurs.

*Ressources humaines et financières dédiées au développement professionnel des collaborateurs*

Afin de garantir l'employabilité et le développement des compétences de ses collaborateurs, Swiss Life s'est organisée avec deux équipes distinctes pour la formation. Une équipe dédiée à la formation de la population commerciale au sein de la Division de la Distribution (composée actuellement de 10 collaborateurs dont un manager et gérant l'ingénierie et la formation de cette population) et une équipe dédiée à la formation de la population administrative (composée actuellement de 6 collaborateurs dont 1 manager).

Ces deux équipes travaillent en étroite collaboration sur des thématiques communes de formation afin d'assurer une homogénéisation du recours aux formations proposées à l'ensemble des collaborateurs.

**[S1-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels**

Sauf mention contraire dans les paragraphes dédiés, Swiss Life n'a pas fixé de cible en lien avec les IROs matériels associés aux enjeux sociaux.

## **Qualité de vie et conditions de travail**

### Implication des collaborateurs dans la définition et le suivi des objectifs

#### *Objectifs individuels*

Chaque année, dans le cadre du cycle RH, une campagne d'entretiens annuels est lancée. Elle est composée de 3 entretiens :

- Entretien bilan et fixation des objectifs
- Entretien professionnel
- Entretien de suivi qui aborde les sujets de charge de travail et d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Les grands principes de ces entretiens et la façon dont les objectifs doivent être définis sont rappelés lors d'une réunion de lancement "matinales RH". Les managers sont également accompagnés sur ce sujet au quotidien par les *HR Partners*. Par ailleurs, des modules de formation spécifiques sont mis à disposition des managers et des collaborateurs pour les accompagner dans la démarche. Les collaborateurs sont invités à préparer en amont les entretiens afin qu'ils soient parties prenantes dans l'exercice et acteurs de leur développement. Les entretiens sont donc un échange entre managers et collaborateurs et permettent de fixer des objectifs individuels à chacun, tout en s'assurant de la qualité de vie du collaborateur. Une évaluation des objectifs fixés est donc réalisée chaque année et des entretiens entre managers et collaborateurs sont organisés tout au long de l'année pour suivre l'avancement de ces objectifs.

Une extraction est réalisée à l'issue de la campagne d'entretiens afin d'analyser la donnée et de préconiser des actions en fonction de l'analyse qui en est faite. Une restitution est réalisée auprès du Comité exécutif et des directeurs.

#### *Objectifs communs d'entreprise*

Par ailleurs, des objectifs communs au niveau de l'entreprise sont définis chaque année de manière collaborative et fixés à tous les collaborateurs afin qu'ils mesurent l'impact de leurs actions sur les priorités stratégiques.

Enfin, l'accord intéressement prévoit des critères de versement de celui-ci comprenant des indicateurs de performance économique, financier et RH.

### Implication des collaborateurs dans l'identification de leçons ou d'améliorations résultant des performances de l'entreprise.

En matière de qualité de vie et conditions de travail, les collaborateurs sont sollicités une fois tous les deux ans pour participer à une enquête, dont les résultats font l'objet de plans d'actions.

Les indicateurs de suivi de la charge de travail et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle sont partagés auprès des représentants du personnel dans le cadre de la Commission Emploi et Formation. En fonction de l'analyse, un plan d'action est proposé.

C'est ce qui a amené l'entreprise à déployer le programme « dialoguons, anticipons, préservons ».

Les données RH sont analysées mensuellement et permettent d'identifier d'éventuels risques. Elles sont notamment analysées par les *HR Partners*, partagées avec les Directeurs/Managers et peuvent faire l'objet de plans d'actions. Chaque année, ces données sont également partagées avec le Comité exécutif lors d'une réunion spécifique (*Business Review*) au cours de laquelle la DRH présente sa stratégie et les actions associées tenant compte de l'analyse des données effectuée.

## **Egalité de traitement / égalité des chances**

### Implication des collaborateurs dans la définition et le suivi des objectifs

Globalement, la réglementation française pousse à la transformation des entreprises pour une meilleure prise en compte de l'égalité de traitement. L'entreprise vise à se conformer à la loi Rixain qui a pour objectif d'avoir 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes d'ici 2026, notamment via les initiatives de Swiss'L décrites dans la section S1-4 « Swiss'L : un catalyseur de l'égalité professionnelle ».

Par ailleurs, comme mentionné plus haut, les collaborateurs ont été soumis à un questionnaire fin 2024 pour analyser les thématiques de diversité qu'ils souhaiteraient que l'entreprise soutienne davantage et un plan d'action associé sera déterminé en 2025.

## **Développement professionnel des salariés**

### Implication des collaborateurs dans la définition et le suivi des objectifs

Les bilans formation sont présentés chaque année aux instances représentatives du personnel dans le cadre de la commission emploi formation. Cette commission se charge également d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des collaborateurs sur la formation, de participer à l'information des travailleurs dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant les personnes vulnérables comme l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

### Implication des collaborateurs dans l'identification de leçons ou d'améliorations résultant des performances de l'entreprise.

Chaque formation suivie par les collaborateurs dans le cadre de l'offre de formation annuelle ou lors des formations réalisées tout au long de l'année pour veiller à l'adaptation au poste de travail et permettre le maintien à l'emploi fait l'objet de l'envoi d'un questionnaire de satisfaction à l'issue de la formation. Ce questionnaire porte à la fois sur le fond mais également sur la forme. Les résultats de ces questionnaires font l'objet d'une attention particulière afin de s'assurer de la bonne adéquation du contenu des formations au regard des attentes des collaborateurs, et plus globalement de mesurer l'efficacité des formations proposées aux collaborateurs.

## [S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise

Les effectifs sont exprimés en nombre de personnes au 30 novembre 2024.

Tableau 1 : effectif salarié par sexe

Nombre de salariés (effectif)	2024
Féminin	532
Masculin	280
Autre	0
Non communiqué	0
Total	812

Tableau 2 : effectif salarié dans les pays où l'entreprise compte au moins 50 salariés représentant au moins 10 % de son nombre total de salariés

Nombre de salariés (effectif)	2024
France	812

Tableau 3 : informations sur les salariés par type de contrat, ventilées par sexe

	Femme	Hommes	Autre	Non communiqué	Total
Année	2024	2024	2024	2024	2024
Nombre de salariés	532	280	0	0	812
Nombre de salariés permanents	508	250	0	0	758
Nombre de salariés temporaires	24	30	0	0	54
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0	0	0
Nombre de salariés à temps plein	489	278	0	0	767
Nombre de salariés à temps partiel	43	2	0	0	45

Le nombre total de salariés permanents qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de *reporting* est de 68. Il s'agit des chiffres à fin novembre, projetés à fin décembre. Le taux de rotation des salariés permanents au cours de la période de *reporting* est de 10,2%. Ce chiffre a été projeté à fin décembre 2024.

## [S1-7] Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise

Tableau 4 : informations sur les non-salariés assimilés au personnel de SwissLife Prévoyance et Santé

	2024
Nombre total de non-salariés dans l'effectif propre (intérimaires et stagiaires)	44
Nombre total de non-salariés dans l'effectif propre - prestataires	111
Nombre de non-salariés dans l'effectif propre - personnes mises à disposition par des entreprises dont l'activité principale est l'emploi (intérimaires)	21

Concernant les intérimaires et les stagiaires, les effectifs sont exprimés en nombre de personne au 30 novembre 2024. Ces données sont issues d'outils de *reporting* RH.

Concernant les travailleurs indépendants (c'est-à-dire les personnes ayant conclu un contrat de prestation avec SwissLife Prévoyance et Santé), les effectifs sont exprimés en nombre de personnes au 31 décembre 2024. Le chiffre a été obtenu *via* une extraction d'un outil recensant l'ensemble des travailleurs SLPS ayant une adresse mail externe.

## [S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social

Le pourcentage des salariés de SwissLife Prévoyance et Santé couverts par des conventions collectives est de 100%. Autrement dit, tous les salariés sont couverts par une convention collective, qui, celle-ci diffère selon le statut des salariés.

Pour rappel, aucun employé de SwissLife Prévoyance et Santé travaille en dehors de l'Espace économique européen (EEE).

De même, l'ensemble des salariés de SwissLife Prévoyance et Santé est couvert par des représentants de travailleurs.

A noter que ces données concernent uniquement la France ; l'entité SLPS n'est donc pas concernée par les DP liés à des accords de représentations des salariés européens.

Tableau 5 : Nombre de salariés couverts par une convention collective et dialogue social

Taux de couverture	Convention collective		Dialogue social
	Salariés – EEE	Salariés – Non-EEE	Représentant des travailleurs (seulement EEE)
0-19%	0	0	0
20-39%	0	0	0
40-59%	0	0	0
60-79%	0	0	0
80-100%	812	0	812

### [S1-9] Indicateurs de diversité

Tableau 6 : répartition des salariés par tranche d'âge

Nombre de salariés	2024
Moins de 30 ans	140
Pourcentage de salariés de moins de 30 ans	17%
Entre 30 et 50 ans	463
Pourcentage de salariés entre 30 et 50 ans	57%
Plus de 50 ans	209
Pourcentage de salariés de plus de 50 ans	26%

Tableau 7 : répartition par sexe au niveau de l'encadrement supérieur de Swiss Life France

Nombre de salariés au niveau de la direction générale Swiss Life France	2024
Femme	3
% du total au niveau de la direction générale	33%
Homme	6
% du total au niveau de la direction générale	67%
Autre genre	0
% du total au niveau de la direction générale	0%
Non concerné	0
% du total au niveau de la direction générale	0%
Total	9

Etant donné que les membres du comité exécutif de la division Swiss Life France ne font pas partie des effectifs de l'entité SwissLife Prévoyance et Santé, il est considéré comme encadrement supérieur ou direction Générale les cadres de direction de l'entité SwissLife Prévoyance et Santé.

## [S1-10] Salaires décents

La politique de rémunération de Swiss Life France garantit les minima salariaux légaux.

100% des salariés de SwissLife Prévoyance et Santé perçoivent un salaire décent, conformément aux indices de référence applicables.

## [S1-11] Protection sociale

### *Protection sociale et arrêt maladie ou invalidité acquise*

En complément des prestations versées par la sécurité sociale française, un contrat collectif obligatoire géré par SwissLife Prévoyance et Santé permet à l'ensemble des salariés de Swiss Life France de bénéficier d'une meilleure couverture en matière de remboursement de frais de santé, comme par exemple : les consultations et soins médicaux, les médicaments achetés en pharmacie, etc. mais également d'un contrat de prévoyance obligatoire qui leur permet de se prémunir ainsi que leurs bénéficiaires, contre les aléas de la vie (arrêt de travail dont accident du travail, invalidité, décès).

### *Protection sociale et chômage*

La réglementation française prévoit dans ses textes, en prévention de licenciements économiques, la possibilité de maintenir les salariés en emploi afin de conserver les compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles et exceptionnelles par le biais d'un outil appelé "l'activité partielle". Elle permet à l'employeur de réduire l'horaire de travail de ses salariés, s'ils rencontrent des difficultés ponctuelles et exceptionnelles. L'entreprise assure aux salariés une indemnisation en compensation de la perte de rémunération qui en découle et bénéficie d'une prise en charge d'une partie de l'indemnisation des heures dites chômées par l'État et l'Unédic.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

### *Protection sociale et congé parental*

Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié perçoit alors des "indemnités de congé parental" par le biais de la Caisse d'Allocations Familiales.

### *Protection sociale et retraite*

Tous les salariés éligibles à la retraite perçoivent a minima, lors de leur départ à la retraite une pension retraite de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

## [S1-12] Personnes en situation de handicap

Chaque année, Swiss Life France remplit une Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) en Déclaration sociale nominative (DSN). L'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) calcule le taux de personnes en situation de handicap de l'entreprise en appliquant le ratio de 6 % à l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (EMA OETH). Ce taux est transmis le 15 mars de chaque année. Le nombre de travailleurs handicapés à employer est arrondi à l'entier inférieur. Si un salarié se voit reconnaître le statut de travailleur handicapé en cours d'année, sa part dans l'effectif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) sera proratisée. Des modalités de calcul spécifiques s'appliquent pour les salariés handicapés de 50 ans et plus. En effet, une fois calculé le nombre total des travailleurs handicapés de 50 ans et plus, celui-ci est multiplié par 1,5. (Source URSSAF) *Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss)*.

Le pourcentage des salariés de SwissLife Prévoyance et Santé qui sont en situation de handicap est de 4,1%.

## [S1-13] Indicateurs de formation et de développement des compétences

Toutes les données sont centralisées dans un tableau de suivi mensuel des formations et consolidées dans le cadre de la commission emploi formation.

Tableau 8 : Indicateurs de formation et de développement des compétences par sexe

	Femme	Homme	Autre	Non concerné	Total
	2024	2024	2024	2024	
Pourcentage de salariés ayant participé à des évaluations régulières de leurs performances et de l'évolution de leur carrière	98,4%	98,8%	0%	0%	98,5%
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	2,03	2,08	0	0	2,04
Nombre de personnes formées	554	297	0	0	851

## [S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité

Tableau 9 : indicateurs de santé et de sécurité

	Salariés	Non-salariés
	2024	2024
Pourcentage de membres du personnel couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues	100%	na
Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles de son propre personnel ou d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise	0	0
Nombre d'accidents du travail comptabilisables pour le propre personnel	9	na
Taux d'accidents du travail comptabilisables pour le propre personnel	0,07%	na
Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables chez les employés	0	na
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail ou de décès dus à des accidents du travail, de problèmes de santé liés au travail et de décès dus à des problèmes de santé	133	na

## [S1-15] Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

100% des salariés de l'entreprise SwissLife Prévoyance et Santé sont autorisés à prendre un congé pour raisons familiales. Au cours de l'année 2024, 18,3% des salariés ainsi concernés ont pris un tel congé.

Tableau 10 : Pourcentage de salariés ayant pris un congé pour raisons familiales, par sexe

Pourcentage de salariés concernés ayant pris un congé pour raisons familiales	2024
Femme	19,9%
Homme	15,2%
Autre	0%
Non concerné	0%
Total	18,3%

Pour permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle, ils disposent au sein de SwissLife Prévoyance et Santé de droits d'absences exceptionnels et rémunérés pour événements familiaux octroyés dans le cadre de dispositions conventionnelles ou internes. Exemples : mariage, conclusion d'un PACS, naissance, maladie enfant, décès ayant droits, etc.

## [S1-16] Indicateurs de rémunération

### Écart de rémunération

L'écart brut de rémunération entre les femmes et les hommes est de 27,3 %.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est un des composants constituant l'index égalité Homme/Femme (dit index Penicaud). Il est à noter qu'au sein de cet index, l'écart de rémunération est pondéré, c'est-à-dire qu'il compare les rémunérations par catégorie socio-professionnelle. Selon cette définition, l'écart pondéré publié pour l'index est alors de 2,19%.

Dans la mesure où les membres du Comité Exécutif sont rattachés à l'entité Swiss Life France et, afin de ne pas dénaturer la valeur de l'index Penicaud, l'écart de rémunération est calculé de façon consolidée pour le Groupe Swiss Life France, dont SwissLife Prévoyance et Santé fait partie.

Les rémunérations utilisées pour le calcul de cet indicateur sont également celles utilisées dans l'index Penicaud, c'est-à-dire les salaires annuels théoriques, la rémunération variable et tous les autres éléments de rémunération liés à l'activité de travail hors heures supplémentaire, astreintes et permanences.

De plus, conformément aux règles de l'index égalité Homme/Femme, le périmètre des collaborateurs inclus dans le calcul de l'écart de rémunération est limité aux collaborateurs en contrat à durée déterminée et indéterminée, présents au moins 6 mois durant l'année 2024, en prenant en considération les dates d'entrée et de sortie ainsi que les absences pour arrêt maladies et les congés maternités.

Par exemple : un collaborateur entré dans la société le 8 août n'est pas pris en compte ; de même qu'un collaborateur entré en 2020 mais ayant été absent 200 jours durant l'année 2024.

### Ratio de rémunération

Le ratio de rémunération totale annuelle est de 5,16 pour l'entité SwissLife Prévoyance et Santé.

Le ratio de rémunération correspond au ratio entre la plus haute rémunération de l'entité *versus* la médiane des autres rémunérations de l'entité.

Sont pris en compte dans le calcul, les collaborateurs ayant été présents sur toute l'année 2024. L'inclusion de collaborateurs ayant été absents une majorité de l'année augmente ce ratio.

## [S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Concernant les Risques Psychosociaux, les données, consolidées pour l'année 2024, proviennent du Responsable du service médico-social et des Relations sociales *via* le dispositif d'alerte par le biais d'une boîte mail dédiée.

Pour rappel, les collaborateurs peuvent communiquer un signalement à leur responsable hiérarchique ou par le biais d'adresses électroniques interne ou externe.

Ces adresses électroniques garantissent les obligations de confidentialité requises par la loi « Sapin 2 », elles sont accessibles uniquement par la cellule habilitée à recevoir les alertes.

*Tableau 11 : Cas et plaintes liés au travail et d'impacts graves sur les droits de l'homme*

	2024
Nombre total d'incidents de discrimination y compris le harcèlement	1
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	0
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0
Montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant de violations des facteurs sociaux et des droits de l'homme	0
Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant le personnel de l'entreprise	0
Nombre de cas de non-respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0
Montant total des amendes, sanctions et indemnités des dommages résultant d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés à son propre personnel	0

## 3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux

### [S4-SBM2] Intérêts et points de vue des parties prenantes

Dans le cadre de ses activités assuranciennes Non-Vie, les consommateurs et utilisateurs finaux de Swiss Life Prévention et Santé (SLPS) sont ses clients souscripteurs de produits d'assurance. Les clients de Swiss Life France représentent un groupe de partie prenante essentiel dont les intérêts sont directement liés au modèle d'affaire de l'entreprise.

En tant qu'assureur, Swiss Life France perçoit en effet des primes payées par les assurés pour procéder, par la suite, au règlement de prestations et assurer une protection : Santé et Prévoyance. Ces prestations découlent de l'autre rôle de Swiss Life France : celui d'investisseur institutionnel. Ainsi, l'entreprise perçoit les primes qu'il investit sur les marchés financiers et, dans le cadre de l'assurance Santé, le rendement obtenu couvre les prestations aux assurés.

Plus spécifiquement, le modèle d'affaires de SwissLife France s'articule autour de deux clientèles cibles spécifiques et vecteurs de croissance :

- **les clients aisés et patrimoniaux**, auprès desquels SwissLife France propose une offre de gestion patrimoniale alliant assurance vie et services de banque privée et gestion financière, grâce à son modèle d'assureur gestion privée ;
- **les entrepreneurs** (travailleurs non-salariés et chefs d'entreprises de TPE, PME), auxquels Swiss Life propose son expertise en protection sociale (Santé-Prévoyance et Retraite) et une gestion globale de leur patrimoine personnel et professionnel.

Ainsi, par ce modèle liant Swiss Life France et ses clients, les intérêts et points de vue de ces derniers sont activement pris en compte dans le cadre des activités de l'entreprise

### [S4-SBM3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, SLPS a identifié 7 Impacts<sup>17</sup>, Risques et Opportunités<sup>18</sup> (IROs) liés aux consommateurs et utilisateurs finaux, dont 2 sont traités directement dans les autres normes thématiques environnementales et de gouvernance. Les consommateurs et utilisateurs finaux concernés sont les clients de SwissLife Prévoyance et Santé, souscripteurs des produits vendus par l'entreprise et concernés par ces impacts, risques et opportunités identifiés. Les réseaux commerciaux sont également liés à cette

---

<sup>17</sup> Les impacts représentent les effets de l'entreprise sur ses parties prenantes (effet « Inside-Out »)

<sup>18</sup> Les risques et opportunités représentent les effets des parties prenantes sur l'entreprise (effet « Outside-In »)

norme thématique, étant au cœur de la relation commerciale entre le client et SwissLife Prévoyance et Santé.

Parmi ces impacts, risques et opportunités identifiés, deux impacts et un risque s'inscrivent directement en amont ou lors de la souscription des produits d'assurances :

- Impact négatif de **défaillances opérationnelles dans le processus de souscription** (e.g., collecte de données insuffisantes ou erronées, absence ou incomplétude du questionnaire, etc.) menant à une tarification inadaptée au client ;
- Impact négatif de **la complexité des offres et des contrats** sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent (frais, risques, etc.) et donc d'avoir leurs besoins satisfaits (horizon de placement, préférences ESG, etc.) ;
- Risque réputationnel et/ou juridique en raison d'une tromperie ou **d'inadéquation avec les besoins du client** en raison des politiques commerciales ou de rémunération.

Ces 3 impacts et risques se localisent au niveau opérationnel de la souscription et concernent l'ensemble des clients de SwissLife Prévoyance et Santé souscrivant à des produits d'assurance. Ceux-ci sont couverts par les politiques mises en place par Swiss Life, décrites dans la section S4-1.

D'autres impacts, risques et opportunités identifiés se placent en aval du processus de souscription :

- Impact positif des produits d'assurance sur **la capacité des clients à financer des projets à moyen/long terme** (dont la retraite et la succession) **à se protéger** (contre les accidents de la vie).
- Opportunité de réduction de la sinistralité via la prévention et la favorisation de comportements responsables
- Risque d'inadéquation entre les **attentes des clients/ONG** et les politiques SwissLife sur les thématiques ESG/Climat dans les investissements  
→ (se référer à l'ESRS E1 – Autres enjeux environnementaux)
- Impact négatif sur les clients, les collaborateurs (et, dans une moindre mesure, les fournisseurs et sous-traitants) de la **perte ou de l'utilisation abusive de leurs données** (non-conformité avec les lois et réglementations encadrant la confidentialité, la protection et la conservation, cybercriminalité, défaillance des systèmes d'informations, etc.)  
→ (se référer à l'ESRS G1 – Conduite des affaires)

Ces impacts, risques et opportunité sont centrés autour des activités de souscriptions de produits Swiss Life France et, par conséquent, peuvent être liés aux stratégies de modèles d'affaires et d'investissements mises en place par l'entreprise. Toutefois, au regard de cette première année de publication, les IROs nouvellement identifiés ne peuvent être considérés comme façonnant directement et explicitement la stratégie en cours de Swiss Life France.

Par ailleurs, certains des risques identifiés peuvent avoir une relation de dépendance avec les impacts potentiels découlant des activités de Swiss Life France sur ses clients. Il est ainsi vraisemblable qu'un impact potentiel de défaillance opérationnelle à la souscription amenant à une tarification inadaptée alimente le risque réputationnel et/ou juridique en raison d'inadéquation avec les besoins du client. Le tableau ci-dessous résume les différents IROs traités spécifiquement dans cette partie, leurs interdépendances potentielles, ainsi que le type d'impacts négatifs potentiels résultants (étendus ou ponctuels).

IROs	Type d'IROs	Impact Systémique vs Ponctuel)	Interdépendance Risques-Impacts
Défaillances opérationnelles dans le processus de souscription	Impact négatif	Ponctuel	N/A
Complexité des offres et des contrats	Impact négatif	Ponctuel	N/A
Impact des produits sur <b>la capacité des clients à financer des projets à moyen/long terme et à se protéger</b>	Impact Positif	Systemique	-
Risque réputationnel et/ou juridique en raison d'une tromperie ou <b>d'inadéquation avec les besoins du client</b> en raison des politiques commerciales ou de rémunération	Risque	Ponctuel	Potentiellement alimenté par : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Défaillances opérationnelles</li> <li>➤ Complexité des offres et contrats</li> </ul>
Réduction de la sinistralité <i>via</i> la <b>prévention et la favorisation de comportements responsables</b>	Opportunité	Systemique	-

Dans le cadre de ses activités, Swiss Life France mènent des politiques et des actions permettant d'atténuer et de prévenir ces IROs. L'ensemble des politiques et actions relevant de ces IROs sont résumées dans le tableau ci-dessous et sont détaillées dans les sections ci-après.

IROs	Politique	Actions
<b>Impact négatif de défaillances opérationnelles dans le processus de souscription (e.g., collecte de données insuffisantes ou erronées, absence ou incomplétude du questionnaire, etc.) menant à une tarification inadaptée au client ;</b>	- Politique de souscription de contrats d'assurance de personnes	-
	- Directive de Distribution de SwissLife France	- Cadre en place de Devoir de conseil Formations Habilitantes Processus de contrôle & de conformité des agences
	- Politique de traitement des réclamations	- Gestion des réclamations (Outils, collecte, traitement, réponses...)
	- Politique de contrôle & conformité	- Contrôle & conformité SI Plan de Continuité de l'Activité (PCA)
<b>Impact négatif de la complexité des offres et des contrats sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent (frais, risques, etc.) et donc d'avoir leurs besoins satisfaits (horizon de placement, préférences ESG, etc.) ;</b>	- Directive de Distribution de SwissLife France	- Cadre en place de Devoir de conseil - Formations Habilitantes (incl. nouveaux enjeux de durabilité) - Processus de contrôle & de conformité des agences
	- Politique de traitement des réclamations	- Gestion des réclamations (Outils, collecte, traitement, réponses...)
	- Politique de communication interne, commerciale et externe	- Actions pédagogiques de sensibilisation et d'informations (réglementaire, produits, etc...)
	- Directive de conception et de gestion des produits	- Réalisation d'un outil d'analyse et de conception de produits d'assurances sur la base de critères ESG
<b>Impact positif des produits d'assurance sur la capacité des clients à financer des projets à moyen/long terme (dont la retraite et la succession) et à se protéger (contre les accidents de la vie).</b>	- Politique de communication interne, commerciale et externe	- Actions pédagogiques de sensibilisation et d'informations (réglementaire, produits, etc...)
	- Directive de Distribution de SwissLife France	- Cadre de Devoir de conseil - Formations Habilitantes
<b>Risque réputationnel et/ou juridique en raison d'une tromperie ou d'inadéquation avec les besoins du client en raison des politiques commerciales ou de rémunération.</b>	- Politique de traitement des réclamations	- Gestion des réclamations (Outils, collecte, traitement, réponses...)
	- Directive de Distribution de SwissLife France	- Formation des apporteurs - Mise à disposition de fiches thématiques
<b>Opportunité de réduction de la sinistralité via la prévention et la favorisation de comportements responsables</b>	- Politique de communication interne, commerciale et externe	- Education et sensibilisation des assurés - Programmes de préventions santé (activités physique, prévention visuelle, etc.)

### **Impacts pour des clients présentant des caractéristiques particulières ou groupes de clients**

En tant qu'entreprise d'assurance délivrant un service auprès de souscripteurs, Swiss Life France n'a pas identifié de situation parmi lesquelles des clients présentant des caractéristiques particulières peuvent être exposés davantage à un risque de préjudice.

D'autre part, parmi les différents risques matériels relevés par Swiss Life Assurance et Patrimoine, aucun n'a été identifié comme présentant un risque d'impact pour une catégorie ou groupe spécifique de clients (consommateurs / utilisateurs finaux).

Pour plus de détails concernant la méthodologie pour l'identification des IROs impliquant les clients, se référer aux informations générales du rapport.

#### [S4-1] Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux

En tant qu'assureur responsable, SwissLife Prévoyance et Santé cherche à développer une relation responsable, de qualité, et fondée sur la confiance avec ses clients. Cette relation a pour enjeu d'apporter aux consommateurs et utilisateurs de ses produits et services un niveau optimal de gestion de leurs risques.

Dans un premier temps, il est à noter que SwissLife Prévoyance et Santé est un assureur français soumis aux normes et réglementations de droits européen et français. De ce fait, un cadre strict et rigoureux régit les pratiques commerciales et de distribution des produits d'assurance, dont la **Directive sur la Distribution des produits d'Assurance (DDA)** mise en vigueur dès 2018 et actualisée en 2022 par l'intégration des critères en matière de durabilité au sein des produits d'assurance, le règlement européen *Packaged Retail Investment and Insurance-based Products (PRIIPS)* ainsi que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Par ailleurs, les activités de SwissLife Prévoyance et Santé sont contrôlées par **l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR)** dont l'une des principales missions consiste à veiller à la protection des clients, assurés, adhérents et bénéficiaires des personnes soumises à son contrôle, en particulier les organismes du secteur de l'assurance.

#### **Politiques internes & stratégies Swiss Life France dédiées aux consommateurs & utilisateurs finaux**

Au-delà de la gestion purement réglementaire des pratiques commerciales, Swiss Life PS dispose de politiques et stratégies complémentaires pour s'assurer de proposer une offre adaptée et un service client de qualité, fluide et accessible, accompagné d'une relation transparente et pédagogique. Ces politiques portent notamment sur la conception, la distribution, la **souscription et la gestion** des produits d'assurance, ainsi que sur la **communication** (interne, commerciale, externe), le **traitement des réclamations**, et la **conformité**.

Au-delà de la gestion purement réglementaire des pratiques commerciales, Swiss Life Prévoyance et Santé dispose de politiques et stratégies complémentaires pour s'assurer de proposer une offre adaptée et un service client de qualité, fluide et accessible, accompagné d'une relation transparente et pédagogique. Ces politiques portent

notamment sur la conception, la distribution, la **souscription** et la **gestion** des produits d'assurance, ainsi que sur la **communication** (interne, commerciale, externe), le **traitement des réclamations**, et la **conformité**.

### **Politique 1 - Directive de conception et de gestion des produits**

Chez Swiss Life Prévoyance et Santé, une directive de gestion des produits d'assurance, décrivant les normes à appliquer pour le développement de produits, est en vigueur depuis 2018.

Supervisée conjointement par la direction Stratégique et Innovation (SSI), la direction technique et la direction des risques, cette directive vise à faire partager une compréhension commune des étapes clés du processus de développement et de gouvernance de produits. Elle détermine les exigences à respecter lors du déroulement de ce processus, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires du code des assurances. De plus, la directive définit les rôles et responsabilités des différents acteurs ou comités impliqués dans le processus et les livrables attendus à chaque étape clef. Enfin, elle décrit les règles de fonctionnement et de coopération entre les différents acteurs en France et au niveau du groupe.

Par cette politique, SwissLife Prévoyance et Santé pilote les impacts de ses offres et produits afin de s'assurer de proposer à ses clients une offre et des services personnalisés et adaptés aux tendances et évolutions sociétales.

### **Politique 2 – Politique de souscription de contrats d'assurance de personnes**

La politique de souscription de contrats d'assurance de personnes définit les processus, compétences et responsabilités dans le cadre de la souscription de contrats liée à cette thématique. Les principes de cette directive doivent être appliqués non seulement aux nouveaux contrats d'assurance mais aussi à la modification de contrats en portefeuille.

En pratique, les souscripteurs vérifient les documents de souscription. En particulier, il convient de s'assurer qu'il y a conformité avec les normes du groupe Swiss Life France ainsi qu'avec les lois et la réglementation. De plus, la politique de souscription doit être en ligne avec la stratégie ESG (Environnemental Social et de Gouvernance) et les droits humains (cf. infos générales politique Durabilité et RSE).

Cette politique, portée par la Direction du Service Client Prévoyance et Santé, est importante dans l'encadrement et la prévention des impacts potentiels de défaillance opérationnelle lors de la souscription.

### Politique 3 – Directive de Distribution de SwissLife France

Cette directive<sup>19</sup> vise à créer une compréhension commune des modalités de fonctionnement et à partager une position commune sur les principaux aspects de la Distribution. Elle définit les missions et responsabilités de l'ensemble des intervenants en charge de la Distribution au sein de SwissLife France et précise les modalités en termes :

- D'organisation des rôles et responsabilités ;
- De coordination et coopération ;
- De management fonctionnel.

Cette directive, supervisée par la Division de la Distribution, s'applique à toutes les entités d'assurance du groupe SwissLife France et, en particulier, à SwissLife Prévoyance et Santé (SLPS).

Elle encadre notamment :

- La **formation des distributeurs** Swiss Life France (Agents Généraux et Salariés) dans leurs rôles de distributeurs de produits d'assurances, ainsi que dans leurs responsabilités légales en conformité avec les législations en vigueur (voir détails sur les formations des agents dans le paragraphe 4.4 ci-après)
- **L'Accréditation des distributeurs externes** à l'entreprise Swiss Life, incluant la vérification de la maturité et de la conformité des ressources nécessaires pour exercer leurs activités de distributeurs dans le respect des processus Swiss Life et des normes en vigueur.
- La **politique de rémunération des distributeurs** en fonction de différents critères, dont la conformité à la réglementation, la qualité des services fournis et la satisfaction de la clientèle.

Cet encadrement est nécessaire pour prévenir les différents impacts négatifs et risques matériels potentiels des clients de SwissLife Prévoyance et Santé, notamment :

- Les **défaillances opérationnelles lors de la souscription et la complexité des offres et des contrats** grâce à la formation des conseillers commerciaux et agents généraux dans la gestion de la souscription et dans leurs obligations en tant que distributeurs (devoir de conseil) ;
- Le risque réputationnel **en raison d'une tromperie ou d'inadéquation avec les besoins du clients**, grâce :
  - A la formation des conseillers commerciaux ;
  - A l'accréditation et la formation des agents généraux non-salariés par le groupe SwissLife France ;

---

<sup>19</sup> Pour rappel, les Directives, Guidelines et Instructions constituent le corpus des politiques écrites du groupe SwissLife France

#### **Politique 4 - Politique de communication interne, commerciale et externe**

Le groupe Swiss Life France dispose d'une politique portant sur la communication interne, commerciale et externe. Cette politique, portée par la direction de la Communication, s'applique à l'ensemble des entités du groupe Swiss Life France dont SwissLife Prévoyance et Santé. Elle définit les missions, la gouvernance et les règles de fonctionnement et de coopération en particulier dans les domaines de la communication commerciale à destination des réseaux commerciaux, partenaires et clients. Cette politique se nourrit de plans d'actions (cf. section S4-4) permettant de s'assurer d'une stratégie de marketing et de communication pertinente et responsable, permettant de satisfaire au mieux les attentes de ses clients, en toute circonstance.

Cette politique permet donc de mettre en place un cadre favorable aux consommateurs finaux, par le biais notamment de canaux de communication agissant sur plusieurs des impacts identifiés :

- Défaillances opérationnelles lors de la souscription
- Complexité des offres et des contrats
- Risque réputationnel ou juridique en raison de l'inadéquation avec les besoins du client

Par ailleurs, cette politique permet en outre la production et distribution de contenu pédagogique à destination des clients permettant de favoriser certains des impacts positifs et opportunités identifiés, à savoir :

- L'impact positif des produits d'assurance non-vie sur la capacité des clients à se protéger contre les accidents de la vie SLPS.
- La réduction de la sinistralité via la prévention et la favorisation de comportements responsables

#### **Politique 5 – Politique de traitement des réclamations**

Afin d'atténuer le risque réputationnel et/ou juridique en raison d'une tromperie ou d'inadéquation avec les besoins du client en raison de politiques commerciales ou de rémunération, le groupe SwissLife France dispose d'une politique de traitement des réclamations qui a pour objectifs :

- De présenter l'organisation générale, le suivi et le traitement de la réclamation telle que définie par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) ;
- De mettre en œuvre les dispositions décrites dans la Recommandation 2022-R-01 sur le traitement des réclamations publiée par l'ACPR le 9 mai 2022, qui renforcent les exigences portant sur le traitement des réclamations de la clientèle du secteur financier ;
- De fournir à l'ensemble des collaborateurs impliqués dans le processus de traitement des réclamations un canevas général indiquant la nature, la portée et l'étendue des dispositifs à mettre en œuvre, garantissant, au moyen de processus

convergenes, un dispositif de traitement et suivi des réclamations fiable, homogène et constant.

La déclinaison de cette politique en plusieurs instructions dédiées à chacune des entités de Swiss Life France permet d'encadrer les pratiques et modalités à mettre en œuvre selon les spécificités de chacune d'elles et ainsi de satisfaire les besoins du client.

Cette politique, portée par le Support Transverse Clients, est particulièrement pertinente pour identifier et remédier à toute situation pouvant engendrer l'un des risques ou impacts négatifs identifiés :

- Défaillances opérationnelles lors de la souscription ;
- Complexité des offres et des contrats sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent ;
- Risque réputationnel ou juridique en raison de l'inadéquation avec les besoins du client.

## **Politique 6 – Politique de contrôle & conformité**

La politique de contrôle et conformité est l'ensemble des processus permettant d'assurer la conformité des activités du groupe SwissLife France avec différents règlements en vigueur et les pratiques nécessaires au déploiement de la stratégie de l'entreprise.

Cette politique encadre notamment les fonctions et processus clés suivants :

- La gestion du risque Opérationnel (ORM), qui regroupe les méthodes et processus contribuant à l'identification, l'évaluation, la gestion, le pilotage et le reporting des risques opérationnels
- La sécurité des Informations et gestion du risques informatique (ISRM), qui joue un rôle primordial notamment pour éviter les défaillances des systèmes d'information lors de la souscription et pour éviter tout risque de compromission des données personnelles des clients de Swiss Life
- Le dispositif de contrôle interne (ICS) qui couvre toutes les procédures, méthodes et mesures permettant de s'assurer de :
  - La conformité aux exigences légales et réglementaires, ainsi que celles provenant des directives guidelines et instructions internes encadrant les activités de SwissLife
  - L'efficacité et l'efficience des opérations réalisées, la maîtrise des pertes potentielles lors de l'exécution des process et
  - La disponibilité, la fiabilité et l'intégrité de l'information financière et non-financière
- Ou encore la Gestion de la continuité des Activités (BCM ou PCA) qui consiste à identifier les processus métiers critiques, à assurer la poursuite de ces activités et sa remise en marche en temps voulu en cas de survenance d'évènement interne ou externe exceptionnel pouvant impacter les activités de SwissLife.

Ces processus, portés par la Direction des Risques et le Département Compliance & ICS, garantissent la bonne conduite des opérations, l'assurance de la conformité des activités de SwissLife France, et la prévention de tout risques de défaillances opérationnelles.

L'ensemble de ces politiques couvrent l'entité SLPS et sont rendues disponibles auprès de l'ensemble de nos parties prenantes internes - y compris ceux directement impliqués avec les clients de Swiss Life France - via l'intranet de l'entreprise.

### **Les engagements de SwissLife France en matière de droits de l'homme**

Swiss Life France est engagé pour le respect et la préservation des Droits de l'Homme. L'ensemble de ces engagements sont décrits sans l'ESRS 1 & 2 – Information Générales.

Dans le cadre de ses activités de services assuranciers, Swiss Life France n'identifie toutefois pas d'impact direct sur les droits de l'homme de ses clients, et ne considère donc pas ce sujet comme matériel au sein de cet ESRS.

### **[S4-2] Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts**

En tant qu'assureur responsable, le processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux est essentiel pour s'assurer d'une relation responsable et transparente avec ses clients.

Ainsi, que ce soit pour encourager la bonne compréhension, par les clients, des produits d'assurance, leur permettre de se protéger (contre les accidents de la vie) mais aussi, afin de lutter contre tout impacts négatifs potentiels (i.e. complexité des offres, défaillances opérationnelles, inadéquation des offres souscrites, etc.), Swiss Life porte une attention particulière à la relation avec ses clients.

Notre raison d'être Swiss Life « *Permettre de construire son indépendance financière pour vivre selon ses propres choix* » étant au cœur de notre modèle d'affaires, nous avons mis en place les moyens nécessaires pour nous engager dans sa matérialisation avec les 4 parties prenantes suivantes de la relation client : les conseillers, l'espace client sécurisé et personnel *MySwissLife (ou MySL)*, les services clients et les actions de Marketing et Communication, et autour de 5 attributs : la pédagogie, la proactivité, la personnalisation, le conseil et l'écoute.

Cette liberté de choix promise à nos clients *via* cette raison d'être doit transparaître dans notre modèle relationnel phygital : le conseiller est au cœur de la relation client épaulé par le service client et l'espace client *MySwissLife*.

### Processus de dialogue : la relation tripartite

Notre modèle phygital permet aux clients d'initier leurs demandes *via* leur espace client *MySwissLife*, lequel propose des fonctionnalités en libre-service ou bien permet une mise en relation contextualisée avec leur conseiller ou le service client en fonction du type d'expertise et de conseil qu'appelle leur demande, toujours dans le but de leur apporter le plus de valeur ajoutée.

L'ensemble de l'entreprise développe ainsi des actions de conseil, de pédagogie, de proactivité, d'écoute et de personnalisation afin de rendre tangible notre raison d'être auprès de nos clients. L'objectif recherché étant double :

- d'une part, une relation responsable avec les clients, à savoir un conseil personnalisé ;
- d'autre part, une proactivité des conseillers et des services clients en multipliant, par exemple, les appels sortants, ou en valorisant les garanties d'assistance incluses dans le contrat.

Ces cinq attributs (pédagogie, écoute, personnalisation, proactivité et conseil) sont autant d'attitudes et de façons d'être qui permettent d'apporter l'accompagnement nécessaire à nos clients pour leur offrir l'expérience la plus qualitative possible. En effet, ils sont appliqués tout au long du parcours client, à chacun de nos points de contact : que ce soit *via* nos Apporteurs, nos Conseillers de la Relation Client, l'espace client *MySwissLife* ou encore les actions de communication et marketing qui lui sont destinées.

### Les retours clients : un dialogue encouragé par Swiss Life France

Les retours de nos clients à travers les différents canaux de communication phygitaux sont et encouragés par Swiss Life pour nourrir l'amélioration continue de nos processus et de nos services au bénéfice de la satisfaction client. Cela inclut également retours de nos clients qui permettraient d'identifier et prévenir tout problème lié aux impacts négatifs matériels potentiels identifiés :

- Les défaillances opérationnelles dans le processus de souscription menant à une tarification inadaptée au client (e.g., collecte de données insuffisantes ou erronées, absence ou incomplétude du questionnaire, etc.)
- La complexité des offres et des contrats sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent (frais, risques, etc.) et donc d'avoir leurs besoins satisfaits (horizon de placement, préférences ESG, etc.)

Ainsi chaque client a la possibilité, quand il le souhaite et selon son initiative, de partager ses retours vis-à-vis des services Swiss Life France et de son expérience, selon le canal de communication qui lui convient le mieux ;

- soit physiquement avec son conseiller ;
- soit par courrier ;
- soit *via* la plateforme digitale *MySwissLife* avec un accès sécurisé permettant d'engager des remontées et/ou réclamation sur un formulaire de contact dédié et catégorisable selon les sujets.

Les clients peuvent également être sollicités par les services de Relation Client Swiss Life France pour partager leurs retours d'expérience « à chaud » et « à froid » lors d'enquêtes de satisfaction (voir ci-après pour plus de détails).

La responsabilité opérationnelle de veiller à mener un dialogue avec les clients de Swiss Life est portée par les réseaux de distribution de Swiss Life (agents généraux, commerciaux, salariés, courtiers, CGPI), ainsi que par les services clients, présents pour répondre aux besoins des clients.

La Direction Opérationnelle Transverse (DTO) est plus spécifiquement en charge de répondre, en lien avec la Direction de la Communication aux avis laissés en ligne par les consommateurs, et de les recontacter quand ils ne sont pas anonymes.

### Evaluation de la relation client et de l'efficacité de son dialogue

Swiss Life France évalue de manière continue la relation avec ses clients et l'efficacité de son dialogue via plusieurs processus :

- Un monitoring d'indicateurs de la satisfaction client présents sur les principales plateformes). Cette veille périodique permet notamment d'analyser les retours clients, et tout élément permettant de nourrir et alimenter en interne un processus d'amélioration.
- Un monitoring de 4 indicateurs internes :
  - Le NPS – *Net Promoter Score* – qui permet d'évaluer la fidélité des clients de Swiss Life à travers sa propension à recommander l'entreprise.
  - Le CSAT – *Customer Satisfaction* – qui permet de mesurer la satisfaction globale des clients vis-à-vis de Swiss Life en mesurant l'adéquation des attentes des clients à l'expérience vécue ou la qualité perçue par ces derniers.
  - Le FCR – *First Contact Resolution* – qui permet d'évaluer la capacité de Swiss Life à résoudre les demandes ou problèmes des clients en un seul échange sans nécessité d'une nouvelle prise de contact.
  - Le CES – *Customer Effort Score* – qui permet de mesurer l'effort ressenti par le client pour réaliser une demande ou obtenir une réponse.

Ces indicateurs sont compilés grâce à la conduite de deux types d'enquêtes auprès des clients souscripteurs :

- Les enquêtes « à chaud » qui sont conduites dans la semaine suivant une interaction considérée comme terminée avec l'apporteur
- Des enquêtes « à froid » qui sont conduites auprès de clients n'ayant pas eu d'interaction avec Swiss Life depuis un certain temps.

Ces enquêtes et indicateurs permettent d'identifier de manière continue les perceptions des clients sur les actions de Swiss Life et l'efficacité de ces actions vis-à-vis des retours initiaux.

- ➔ Pour plus de détails, voir également Section S4-4 « *Evaluation de l'efficacité des plans d'actions* ».

## [S4-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations

### Prévenir et réparer toute incidence sur les clients et consommateurs : la gestion des réclamations

La gestion des réclamations fait partie intégrante des processus développés par Swiss Life France pour rester au plus près des besoins de ses clients. Pour répondre à ces attentes, les processus mis en place pour gérer et répondre aux réclamations couvrent plusieurs aspects :

- L'organisation de la gestion des réclamations
- L'accès aux contacts et outils de réclamation
- Le suivi et le reporting des réclamations

Ce cadre de gestion s'applique aux différents impacts négatifs potentiels pour les consommateurs et utilisateurs finaux identifiés lors de l'analyse de double matérialité :

- Défaillance opérationnelle lors de la souscription
- Complexité des offres et des contrats sur la compréhension par les clients des conditions financières et non-financières auxquelles ils souscrivent

#### *Processus et organisation de la gestion des réclamations*

Ainsi, afin de lutter contre tout risque ou impact négatif identifié pouvant impacter ses clients, et afin de répondre à toute autre préoccupation, Swiss Life a mis en place un ensemble de processus et de systèmes de traitement de réclamations dédiés :

- Dans un premier temps, le client a la possibilité de s'adresser directement à son **conseiller ou au service Clients** ;
- Si la réponse donnée ne lui apporte pas satisfaction, il peut ensuite transmettre sa réclamation écrite au service dédié ;
- Toutefois, si le mécontentement persiste, le client peut alors saisir le **Médiateur de l'Assurance**.

Chez Swiss Life France, le traitement des réclamations est organisé entre les entités, selon les typologies de contrats, la nature de la réclamation et le niveau de la réclamation.

Swiss Life est par ailleurs tenu d'organiser le dispositif d'information et d'accès de la clientèle au système de traitement des réclamations. Par conséquent, Swiss Life veille à :

- **Fournir à la clientèle une information claire et transparente** sur les modalités de saisine de chacun des niveaux de traitement des réclamations mis en place et,

notamment les coordonnées (adresse, numéro de téléphone non surtaxé) de la ou des personne(s) ou service en charge du traitement des réclamations, quel que soit le média choisi. Cette information est disponible dans les contrats, dans les lieux d'accueil et sur le site *swisslife.fr* ;

- **Accuser réception de la réclamation** dans un délai maximum de dix jours ouvrables à compter de son envoi, sauf si la réponse est apportée dans les dix jours;
- **Apporter une réponse à toute réclamation** dans le délai auquel le professionnel s'est engagé et, en tout état de cause, **dans les deux mois** à compter de l'envoi de la première manifestation écrite d'un mécontentement, sauf dispositions législatives ou réglementaires plus contraignantes ;
- Tenir le réclamant informé du déroulement du suivi de sa réclamation, notamment lorsque, en cas de survenance de circonstances particulières, les délais sur lesquels l'entité s'est engagée ne peuvent pas être respectés ;
- Préciser, en cas de refus de faire droit en totalité ou partiellement à la réclamation, les voies de recours possibles.

#### *Canaux de réclamations mis à disposition des clients*

Pour permettre à chacun de ses clients de partager leurs points de réclamations, SwissLife Prévoyance et Santé a implémenté et mis à disposition plusieurs canaux de réclamation :

- Un canal digital via la plateforme *MySL*, accessible directement par les clients, et au sein duquel un espace dédié à l'envoi de réclamations est disponible. En effet, via son espace sécurisé, le client dispose d'une page pédagogique lui indiquant la procédure pour exprimer un mécontentement ;
- Un canal physique via l'envoi d'un courrier à une adresse spécifique en fonction du type de contrat concerné est mis à disposition des clients.

#### *Accessibilité aux informations de saisine*

Ce processus de gestion des réclamations est accessible sur le site internet de Swiss Life dans la rubrique dédiée sur les réclamations. Il est également formalisé sous forme de fiche synthétique et communiqué aux clients sur leur espace personnel afin d'apporter une plus grande clarté pour les clients ; les points de contact des services compétents de Swiss Life y sont notamment précisés :

## Une incompréhension, une clarification, une réclamation...

Vos interlocuteurs privilégiés



**Vous avez besoin d'un éclairage, d'une information ?**

**L'interlocuteur habituel : votre service clients**

Dans un premier temps, nous vous invitons à le **contacter directement** par téléphone ou, selon votre choix, par tout autre moyen.

Votre interlocuteur habituel est en effet le mieux placé pour **vous écouter, analyser votre besoin et y répondre**.



**Vous souhaitez formuler une réclamation ?**

**Le service réclamations**

La réponse apportée ne vous a pas donné satisfaction ; vous pouvez adresser votre réclamation écrite à notre service dédié qui cherchera **une solution qui vous convienne**. Afin de traiter au mieux votre demande, nous vous remercions de préciser en quoi le premier contact que vous avez eu avec votre interlocuteur habituel n'a pas répondu à votre attente.

Une réclamation est l'expression d'un mécontentement relatif à une demande d'assurance, à l'accueil qui vous a été réservé, à la gestion d'un contrat ou d'un sinistre (...).

### Comment accéder au service réclamations ?

	<b>En ligne</b>	Pour simplifier votre démarche, vous pouvez vous adresser votre réclamation directement depuis votre <i>Espace Client MySwissLife</i> , en vous connectant sur <a href="https://myswisslife.fr">https://myswisslife.fr</a> . Pour cela, munissez-vous de votre identifiant personnel indiqué sur nos courriers, et de votre mot de passe. Si vous ne possédez pas de mot de passe, vous pouvez en faire la demande directement en ligne.								
	<b>Par courrier</b>	<p>Votre réclamation concerne un contrat :</p> <table border="1"> <tr> <td>Épargne</td> <td>SwissLife Assurance et Patrimoine Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex</td> </tr> <tr> <td>Retraite</td> <td>SwissLife Assurance Retraite Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex</td> </tr> <tr> <td>Prévoyance et santé</td> <td>SwissLife Prévoyance et Santé Service réclamations - TSA 36003 - 59781 Lille Cedex</td> </tr> <tr> <td>Dommages</td> <td>SwissLife Assurances de Biens Service réclamations - TSA 26002 - 59781 Lille Cedex</td> </tr> </table> <p>Nous vous rappelons que si votre réclamation nécessite la transmission de pièces médicales, celles-ci doivent être impérativement adressées aux adresses mentionnées ci-dessus, <b>sous pli confidentiel libellé à l'attention de notre médecin-conseil</b>.</p>	Épargne	SwissLife Assurance et Patrimoine Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex	Retraite	SwissLife Assurance Retraite Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex	Prévoyance et santé	SwissLife Prévoyance et Santé Service réclamations - TSA 36003 - 59781 Lille Cedex	Dommages	SwissLife Assurances de Biens Service réclamations - TSA 26002 - 59781 Lille Cedex
Épargne	SwissLife Assurance et Patrimoine Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex									
Retraite	SwissLife Assurance Retraite Service réclamations - 7, rue Belgrand, 92682 Levallois-Perret Cedex									
Prévoyance et santé	SwissLife Prévoyance et Santé Service réclamations - TSA 36003 - 59781 Lille Cedex									
Dommages	SwissLife Assurances de Biens Service réclamations - TSA 26002 - 59781 Lille Cedex									

► Swiss Life s'engage à vous répondre dans un délai qui n'excèdera pas 2 mois à compter de la date d'envoi de votre réclamation.

## Un désaccord persiste ?

### La Médiation de l'Assurance

Vous pouvez choisir de faire appel au médiateur de l'assurance après votre échange par courrier avec le service réclamations, si la réponse apportée ne vous a pas donné satisfaction.

La Médiation de l'Assurance peut être saisie en cas de réponse défavorable ou partiellement favorable, ou en cas de non-réponse de l'assureur, 2 mois après l'envoi de la première réclamation. Elle ne peut être saisie si une action contentieuse a été ou est engagée.

Le médiateur exerce sa mission en toute indépendance. Vous pouvez lui écrire à :

La Médiation de l'Assurance - TSA 50110 - 75441 Paris Cedex 09

ou remplir le formulaire accessible depuis son site <http://www.mediation-assurance.org>.

Vous pourrez également y consulter la charte de la médiation.



### Constitue une réclamation

- Un désaccord portant sur une augmentation tarifaire.
- Une contestation concernant les informations figurant sur votre relevé de situation ou sur votre imprimé fiscal unique.
- Un mécontentement relatif à des délais de gestion, à la non-obtention d'un document contractuel, à l'absence de réponse de nos services.
- Un désaccord concernant les circonstances ou l'appréciation d'un sinistre.



### Ne constitue pas une réclamation

- Une demande de clarification, une demande d'avis.
- Une demande d'information sur le suivi de votre dossier.
- Une demande de document contractuel : une attestation de tiers payant, une copie de vos dispositions particulières, votre carte verte, un relevé d'information...
- Une demande de précision sur le montant de votre cotisation ou sur les frais appliqués à une opération.

Mars 2021 - 11/2021 - Créateur : BH1 (Division de la communication ASSE Swiss Life, Réseau SwissLife Individual Property Management, AG)



Nous permettons à chacun de vivre selon ses propres choix.

Swiss Life France  
Siège social :  
7, rue Belgrand  
92300 Levallois-Perret  
SA au capital social  
de 678 352 700 €  
Entreprise régie par  
le Code des assurances  
424 245 884 RCS Nanterre  
[www.swisslife.fr](http://www.swisslife.fr)

## Accès aux contacts clés dans le processus de réclamations

Le client a la possibilité de retrouver facilement les coordonnées de son conseiller ou des services clients, en fonction du métier concerné :

- sur l'espace client *MySL* : dans la rubrique "mes contacts" se trouve l'indication des coordonnées téléphonique et postale du service clients par type de contrat détenu ;
- sur les relevés de situation : dans le pavé "marketing" sont précisées les coordonnées du conseiller et service clients.

## Suivi et reporting des réclamations

Par ailleurs, pour les conseillers, le processus de gestion des réclamations est encadré au sein de politiques de suivi *via* des reporting :

- **Pour les Courtiers et Partenaires**

Les conventions de distribution avec les courtiers et partenaires stipulent le principe d'un devoir général d'entraide et d'information entre les parties, en cas de réception par l'une ou l'autre des parties de réclamation d'assurés ou d'adhérents. En outre, les distributeurs s'engagent à fournir à Swiss Life un reporting annuel détaillant l'ensemble des réclamations reçues portant sur les pratiques commerciales et/ou la vente à distance des produits Swiss Life. Une annexe aux conventions de distribution précise l'organisation et les modalités du traitement des réclamations selon la nature de celles-ci (cf. images ci-dessus).

- **Pour les Agents Généraux**

Une instruction à l'attention des Agents Généraux encadre le traitement des réclamations reçues par ces derniers. En fonction de la nature de celles-ci, il y est notamment distingué les réclamations devant être gérées par les Agents de celles devant être retransmises sans délai à Swiss Life. L'obligation de tenir un registre y est rappelée, un modèle y étant annexé. Cette instruction inclut également le document présenté ci-dessus.

- **Sur l'espace digital des conseillers**

Le principal outil digital *SLOne* mis à l'attention des réseaux de distribution Swiss Life permet de qualifier l'interaction avec le client en cas de réclamation, si tel est bien le cas.

Le suivi et pilotage des réclamations se fait :

- D'une part, au sein d'une instance dédiée, à fréquence trimestrielle, formée par l'ensemble des intervenants participants au processus de traitement des réclamations. Ces réunions regroupent au moins une personne de chaque entité concernée (Référénts Réclamations des services Clients, Direction Transverse Opérationnelle, Expérience Clients, Direction Juridique, Département Conformité et Distribution). Cette instance a un objectif double :
  1. Travailler sur le diagnostic (cause profonde) des réclamations, notamment des réclamations récurrentes ;
  2. Mettre en place et de suivre les plans d'actions pour corriger les dysfonctionnements à l'origine de réclamations. Elle s'appuie notamment sur les référents métiers réclamations, désignés par leur Direction, et qui ont pour principale responsabilité de mettre en place des actions veillant à réduire le volume des réclamations sur leurs périmètres respectifs.
- D'autre part, au sein d'un comité de coordination transverse qui se réunit tous les ans pour la complétude et la validation des informations à faire figurer sur le volet réclamations des questionnaires sur les pratiques commerciales et la protection de la clientèle de l'assurance, à transmettre ensuite à l'ACPR.

### *Protection des clients : Mise à disposition d'un dispositif d'alerte*

Au-delà des réclamations - et pour protéger les consommateurs et utilisateurs finaux d'éventuelles représailles - Swiss Life France dispose d'un dispositif d'alerte permettant à toute personne interne ou externe à l'entreprise (y compris les conseillers) d'y avoir recours, conformément à la loi SAPIN 2.

➔ Pour plus de détails, cf. ESRS G1 – Conduite des affaires section G1-1.

### **[S4-4] Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions**

#### **Description des leviers d'actions pour identifier, prévenir et atténuer les impacts matériels négatifs identifiés**

Sur la base des politiques et directives décrites ci-dessus (cf. S4-1), Swiss Life dispose de 5 principaux leviers d'actions et stratégies dédiées afin de gérer les impacts négatifs matériels relevant des consommateurs et utilisateurs finaux :

1. La formation des réseaux de distribution
2. La production d'actions pédagogiques
3. La conception & distribution de produits adaptés aux besoins
4. L'adaptation à des contextes de crise (PCA)

#### *Assurer un conseil adapté sur tout le parcours client et maîtriser les risques associés : la formation des réseaux de distribution*

Pour éviter tout défaut de conseil, pouvant être lié à une mauvaise utilisation des outils, à une vente d'un produit d'assurance inappropriée résultant d'une incompréhension du produit, ou encore à une erreur sur la gestion des données clients, Swiss Life a mis en place un cadre dédié au devoir de conseil auprès de ses réseaux de distribution propriétaire (Agents Généraux et Conseillers Commerciaux). Ce cadre s'applique à l'ensemble des métiers de Swiss Life France (e.g. Retraite, Prévoyance, Assurance Vie) et se compose :

- D'instructions dédiées au devoir de conseil : un corpus documentaire (guidelines, modes opératoires, etc.) produit et transmis par Swiss Life auprès des réseaux et auxquels les agents sont formés à appliquer auprès des clients.
- D'outils informatiques (e.g. *SLOne*) par lequel le conseil est obligatoirement délivré et, pour l'essentiel, exercé.

- De leviers financiers pour favoriser un conseil adapté au bénéfice des clients de Swiss Life : une part variable des rémunérations Vie est assise sur le taux de suivi par les clients des préconisations des Agents et Conseillers au terme de la démarche Conseil intégrée dans l'outil *SLOne*.
- D'un dispositif de contrôle de premier niveau permettant de s'assurer du bon exercice de leur conseil par les Agents Généraux et Conseillers Commerciaux.

Pour assurer de façon optimale et constante l'intégration et l'application de ce cadre de conseil par les réseaux de distribution, le Département Formation organise les formations habilitantes et continues des conseillers commerciaux, Inspecteurs et Agents généraux du réseau propriétaire en 2 axes :

- **La formation synchrone** (en classes physique ou virtuelle) durant laquelle les participants sont formés aux environnements règlementaires et offres de conseil de Swiss Life en protection sociale, assurance de biens (agents généraux et inspecteurs RAC strictement), assurance vie et en gestion patrimoniale. Ils manipulent les outils interne de tarification, à travers des exercices et cas pratiques, intégrant les devoirs de conseils, choix des profils de risque, des garanties et budgets associés, etc. La pédagogie des stages d'habilitation prévoit un apprentissage du cycle commercial à l'identique pour chacun des métiers énoncés (Vie, Prévoyance, etc.) :
  - la maîtrise du questionnement client, du recueil de ses besoins (intégrant la démarche conseil) au service de la bonne orientation conseil et stratégie de couverture ;
  - la connaissance des différents environnements règlementaires et solutions - outils – process SwissLife qui permet de savoir identifier et mettre en place de manière éclairée cette stratégie de couverture.

Pour les agents, une intervention de la Direction Support et Conformité Distribution forme spécifiquement sur les formalisations de devoir de conseil et d'information client, ainsi qu'aux dispositifs de contrôle de conformité de la production. La cellule anti-fraude de l'Audit interne forme également à la sensibilisation à toutes formes de fraude. En formation continue sur les parcours Plan de Formation Individuelle (CC et inspecteurs) et Form'agent (Agents), des webinars ou classe virtuelles sont organisés afin de développer et maintenir la connaissance des évolutions réglementaires, des process de souscription, de traitement des données médicales notamment, des process de versement des prestations, etc. Ces services de formation s'étoffent chaque année avec le concours de formateurs occasionnels internes.

- **La formation asynchrone** (*e-learning*s) qui intègre entre autres thématiques les modules « devoir de conseil » et « démarche conseil », « RGPD » « Sécurité des informations ». Ces formations sont obligatoires afin d'obtenir la capacité professionnelle. D'autres formations sont disponibles et viennent complétées les formations synchrones. Il s'agit des formations dédiées aux outils (tutoriels vidéos), aux produits commercialisés (*micro-learning* solutions produits), aux régimes obligatoires et aux différents cadres règlementaires des solutions d'assurance. L'objectif est de pérenniser la bonne compréhension et connaissance des offres produits.

Pour l'année 2025, il est prévu qu'une e-formation à la sensibilisation au pilotage du risque de la « Data » sera déployée en socle obligatoire à la population commerciale courant 2025.

Les inspecteurs du réseau ouvert doivent également suivre ces formations asynchrones durant leur premier mois d'intégration. Aussi, ils sont sensibilisés à ces risques de devoir de conseil, ce qui n'est pas le cas des courtiers dont la responsabilité leur est propre. En revanche, les courtiers ont accès à la plateforme de formation en ligne de Swiss Life sur tous les modules de connaissances produits et environnements réglementaires en matière d'assurance.

#### *Plus de pédagogie pour un meilleur accompagnement*

En complément, et sur la base de sa politique en communication (cf. section S4-1), Swiss Life se dote d'actions pédagogiques auprès de ces clients pour lutter contre l'impact négatif de la complexité des offres et des contrats permettant ainsi de s'assurer de leur bonne compréhension. En effet, 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 (e.g. la fiscalité), la mise à disposition sur l'espace sécurisé du client *MySL* d'une bibliothèque de nos offres sous forme pédagogique, ou encore un guide reprenant les questions essentielles de la sortie en rentes (à savoir 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).

D'autres initiatives pédagogiques traitent de thématiques plus spécifiquement liées à la typologie de contrat. Par exemple, sur la Santé/prévoyance pour l'entité SLPS, l'initiative *PEGI* (Promotion des Garanties Intégrées) permet de mettre en avant des garanties d'assistance comprises dans les contrats mais peu utilisées. Cela passe par l'accompagnement du client lors d'un sinistre pour s'assurer qu'il a bien en visibilité les assistances auxquelles il peut avoir accès dans le cadre de son contrat.

Par ailleurs, dans un souci de pédagogie, Swiss Life a mis en place 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 de 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 2024, afin de garantir la conformité de son système de contrôle, Swiss Life a réalisé un audit spécifique RGPD sur le contenu des zones de commentaires sur la partie GRC (gestion de la relation client) ainsi qu'un audit sur le périmètre service client.

Enfin, ces actions pédagogiques centrées sur le client sont complétées par de nombreuses initiatives lancées chaque année en vue d'améliorer l'expérience client, dont notamment :

- La réduction des délais de traitement de demande de gestion administrative avec la mise en place de l'utilisation d'un 'chat bot' pour fournir une attestation aux clients ;
- L'orientation de la demande du client vers le bon interlocuteur par la mise en œuvre d'un club dédié « bon interlocuteur du premier coup » qui permet d'optimiser les processus d'acheminement des clients ;
- La collecte et consolidation de l'ensemble des incidents rencontrés par les clients au sein d'un club « incidents » visant à identifier et mettre en pratique des actions d'amélioration.

### *Concevoir des offres santé et prévoyance plus durables*

En tant qu'entreprise responsable, SwissLife Prévoyance et Santé est soucieuse de proposer des produits adaptés et durables à ses clients. En 2023, les directions techniques santé et prévoyance 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.

Ainsi, depuis 2023, ce nouvel outil méthodologique permet de prendre en compte les critères de durabilité (ou ESG) dans les processus de création et l'amélioration des produits et services en Santé et Prévoyance.

De plus, cet outil a été intégré aux modes opératoires produits mentionnés dans la directive interne de gestion des produits d'assurance.

### *Réduire la sinistralité via la prévention et la favorisation de comportements responsables*

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 Santé et Prévoyance 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, SLPS 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.

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 programmes de prévention santé ont été reconduits en 2024, sur des sujets tels que l'activité physique adaptée à la situation de travail (sédentaire ou physique), ou encore la prévention visuelle.

Enfin, Swiss Life Prévoyance et Santé développe des outils d'analyse des données issues de la « Déclaration Sociale Nominative » pour mieux comprendre les causes de l'absentéisme afin de mettre en place les bonnes actions pour réduire la sinistralité.

#### *S'adapter à des contextes de crise (Plan de Continuité)*

Dans le cadre de ses processus de conformité et d'évaluation des risques business, SwissLife France a établi un plan de continuité de l'activité (PCA ou BCM : *Business Continuity Management*) destiné à préserver la continuité de celles-ci en cas d'évènements inhabituels ou catastrophiques (indisponibilité d'un site, pandémie affectant une partie importante du personnel, zone victime d'une panne d'électricité, attaques informatiques, etc.).

La gestion de la continuité de l'activité permet de limiter l'impact de ces évènements. SwissLife France a conçu un dispositif de « cellule de crise » en liaison avec le Comité Exécutif et est doté depuis plusieurs années d'un responsable Continuité d'Activité.

Sur le plan opérationnel, l'activation du Plan de Continuité d'Activité (PCA), le maintien des instances de gouvernance par conférence téléphonique et l'organisation collective (télétravail, digitalisation des opérations, dématérialisation des flux) permettent d'assurer la continuité de l'ensemble des opérations d'assurance, le paiement des salaires et fournisseurs, ainsi que le maintien de la qualité du service aux clients.

Ces actions représentent les principaux processus mis en place pour prévenir ou atténuer les impacts matériels négatifs potentiels identifiés. Swiss Life France n'a toutefois pas identifié d'impact négatif qui se soit effectivement produits en 2024.

A noter toutefois que dans le cadre de cette première publication, Swiss Life France n'a pas de nouveaux processus dédiés à l'identification des actions nécessaires et appropriées pour parer aux impacts négatifs, réels ou potentiels identifiés. Ces derniers sont traités dans le cadre des processus de gouvernance déjà en place pour l'ensemble des points remontés issus de l'activité de l'entreprise.

Enfin, dans le cadre spécifique des pratiques de Swiss Life France, notamment en matière de marketing, vente et d'utilisation de données, l'entreprise agit en conformité avec les recommandations de l'ACPR pour éviter de contribuer à des impacts matériels auprès de ses clients. Pour plus de détails, se référer au Volet ESRS G1 « Conduite des Affaires ».

### **Evaluation de l'efficacité des plans d'actions**

Afin de s'assurer de l'efficacité de ses plans d'actions auprès de ses clients afin de limiter les impacts négatifs matériels identifiés, Swiss Life dispose de plusieurs moyens d'évaluation.

Ces moyens mis en place permettent notamment de collecter, suivre et mesurer la perception de nos clients sur nos initiatives dans le cadre d'instances dédiées avec toutes les parties prenantes travaillant à la matérialisation de la raison d'être. Ces instances ont ainsi pour objectifs de mesurer trimestriellement les impacts de ces initiatives et de comprendre la perception qu'ont nos clients sur notre raison d'être : « *Permettre à chacun de construire son indépendance financière pour vivre selon ses propres choix* ».

Plusieurs outils de mesure de satisfaction ont ainsi été mis en place par Swiss Life (*Medallia* et *Skepeers*), nous permettant de savoir comment nos clients vivent les interactions avec Swiss Life et comment ils perçoivent notre raison d'être :

- À la suite d'une interaction avec nos services (*Medallia*) un questionnaire est envoyé pour mesurer la satisfaction de nos clients mais aussi la perception de notre raison et l'impact réel de sa matérialisation ;
- Lors de sa navigation dans son espace sécurisé (*MySL*) le client peut également interagir et répondre à une enquête de satisfaction (*Skepeers*) sur son parcours digital ;
- Pour connaître l'impact de nos actions de matérialisation de la raison d'être, nous enquêtons également nos clients en l'absence d'interaction directe (« mesure à froid ») une fois par an.

Par ailleurs, une analyse des retours et remontées de nos clients dans l'outil *Medallia* est effectuée, *via* une analyse sémantique des verbatims qu'ils nous adressent, afin de voir si leur perception va dans le sens des actions que nous mettons en place.

Enfin, Swiss Life a mis à disposition depuis plusieurs années, le NPS (*Net Promoteur Score*) auprès de l'ensemble des parties prenantes en interne sous forme de publications *via* l'intranet et, en externe, au sein des rapports extra-financiers, afin de donner un retour global sur la perception de nos clients.

### **Description des actions Swiss Life France contribuant positivement à l'amélioration des résultats sociaux de ses clients**

Swiss Life France contribue positivement aux résultats sociaux de ses clients par le biais de plusieurs initiatives :

- La création et partage de contenu informationnel et pédagogique à destination de ses clients avec pour objectifs :
  - D'améliorer la visibilité et la compréhension de l'actualité assurancielle et règlementaire
  - De contribuer à la réduction de la sinistralité de ses clients
- La mise en place et gestion d'un Fonds Action Sociale dans un esprit de solidarité et d'entraide. Il est destiné à aider les assurés Swiss Life France à faire face à des difficultés particulières, notamment par suite d'un problème grave de santé ou d'un accident, et entraînant des frais importants.

L'action sociale se concrétise par une aide financière exceptionnelle, individuelle et non contractuelle. Elle permet notamment :

- La prise en charge de dépenses pour l'acquisition d'appareils, équipements et aménagements compensant le handicap ou la dépendance (aménagement spécifique du logement, de véhicule ; appareils médicaux (fauteuil roulant, appareil auditif, lit électrique, siège de bain, soulève-malade...), d'appareils non médicaux (exemples : synthèse vocale, télé-agrandisseur...) ;

- La prise en charge de prestations à caractère non directement contributif, sous la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation, ou d'actes de prévention ;
- De financer des actions de prévention spécifiques (exemples : promotion de l'activité physique adaptée, aide au retour à l'emploi, aide à la reprise à la conduite).

### **Description des leviers d'actions prévues pour atténuer les risques et saisir les opportunités matérielles**

Swiss Life France mènera en 2025 une analyse des plans d'actions potentiels des risques et opportunités matériels identifiés couvrant les clients de Swiss Life France.

### **Problèmes et incidents graves en matière de droits de l'Homme**

Aucun incident grave en matière de droits de l'homme lié à ses consommateurs et utilisateurs finaux n'a été signalé en 2024.

### **Ressources allouées à la gestion de ses impacts matériels**

Les ressources allouées à la gestion des impacts matériels, incluent :

- Des processus déjà établis pour la collecte, le traitement et la résolution d'incidents pouvant inclure les impacts matériels négatifs potentiels identifiés ;
- Des canaux de communication établis, gérés et maintenus par Swiss Life France pour permettre l'identification, l'écoute et l'échange couvrants des impacts matériels ;
- Des moyens humains identifiés dont le rôle comprend le traitement et la résolution des impacts matériels lorsque ceux-ci sont identifiés (Agents, Services Client, DPO, etc.) ;
- Une gouvernance multi-niveau pour assurer la pertinence des traitements et des résolutions à apporter aux problèmes identifiés selon leurs niveaux respectifs de risques et d'impacts auprès des clients.

### **[S4-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels**

Au regard de cette première publication, Swiss Life France n'a pas de cibles, ni de suivi, couvrant spécifiquement les IROs matériels potentiels identifiés.

Swiss Life France pourra évaluer en 2025 les processus de ciblage et suivis des impacts, risques et opportunités pertinents à ses clients, en lien avec la consolidation prochaine des IROs au niveau Groupe.

## 4. INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

### 4.1 Conduite des affaires

#### [GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance dans la conduite des affaires est décrit dans la section sur la gouvernance au sein de la partie « Informations générales » du présent rapport.

En complément, le Conseil d'administration de SwissLife Prévoyance et Santé assume les rôles et responsabilités suivants :

- ✓ la définition de la stratégie risque incluant la définition de l'appétit aux risques ainsi que l'approbation des politiques de gestion des risques (ces politiques concernent à minima : la gestion des risques, le contrôle interne, l'audit interne et le cas échéant la sous-traitance) ;
- ✓ l'évaluation des risques, dont l'examen, approbation et suivi de l'évaluation interne des risques et de solvabilité ;
- ✓ la validation des décisions stratégiques et des plans de financement ;
- ✓ la réception et validation des *reporting* internes des fonctions clés ou à destination des superviseurs et du public.

Par ailleurs, les membres du Conseil d'Administration de SwissLife Prévoyance et Santé en tant que membres de l'organe d'administration, de gestion ou de contrôle de SwissLife Prévoyance et Santé sont soumis aux exigences de compétence et d'honorabilité telles que définies par la Directive Solvabilité II.

Un dispositif d'évaluation permet de s'assurer des compétences collectives dont le conseil doit disposer et comprend les thématiques suivantes :

- marchés de l'assurance et de marchés financiers,
- stratégie de l'entreprise et de son modèle économique,
- système de gouvernance,
- analyse financière et actuarielle,
- exigences législatives et réglementaires applicables à l'entreprise d'assurance

## [IRO-1] Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, SwissLife Prévoyance et Santé a identifié plusieurs impacts, risques et opportunités en lien avec la conduite de ses activités. SwissLife Prévoyance et Santé est une entreprise d'assurance localisée en France. De ce fait, elle est soumise aux réglementations et normes de droits français et européen. Dans le cadre de cette analyse, les transactions analysées concernent toute la chaîne de valeur de la conduite des affaires : de l'achat de prestation de service pour les fournisseurs, l'entrée en relation avec les clients aux investissements et règlement des prestations aux clients et fournisseurs.

Tout d'abord, trois impacts négatifs liés aux achats de SwissLife Prévoyance et Santé ont été identifiés :

- sur la santé économique et financière des fournisseurs et prestataires (*via* les délais de paiement notamment) ;
- sur les conditions de travail et le respect des droits (droits humains et droits du travail) des fournisseurs et prestataires ; ou encore
- sur la préservation de l'environnement, *via* les pratiques des fournisseurs/prestataires et *via* les décisions d'achat (immobilier, écoconception, construction, choix de mobiliers, de matériaux et d'équipements).

Les deux premiers impacts sont traités dans les sections G1-2 relative à la gestion des relations avec les fournisseurs et G1-6 sur les pratiques en matière de paiement. Le troisième impact est analysé dans l'ESRS E1 sur le changement climatique au sein de la partie écologie opérationnelle.

Des impacts et des risques liés à la conformité et à la conduite des affaires de SwissLife Prévoyance et Santé ont également été identifiés :

- Impact négatif sur les parties prenantes et risque juridique et de réputation qui découlent de la non-conformité ou de la violation des exigences réglementaires (lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, protection de la clientèle, lutte contre la corruption, etc.) ;
- Impact négatif lié à la tromperie (volontaire ou involontaire par omission) dans les *reporting* financiers et de durabilité de Swiss Life entraînant une mauvaise qualité de l'information mise à la disposition des parties prenantes.
- Risque réputationnel et/ou juridique en raison d'une tromperie ou d'inadéquation avec les besoins du client en raison des politiques commerciales ou de rémunération (*se référer à l'ESRS S4 – consommateurs et utilisateurs finaux*) ;

Les mesures et plans d'actions associés à ces impacts, risques et opportunités sont décrits dans la section [G1-MDR-A] *Actions et ressources relatives à la conduite des affaires*.

Par ailleurs, des risques et impacts concernent la gestion des données internes et externes :

- Risque juridique, financier et réputationnel lié à la cybersécurité (accès internes ou externes inappropriés aux systèmes réseaux et applications), à la défaillance des systèmes d'information utilisés par Swiss Life France ou à la divulgation inappropriée d'informations sensibles pour Swiss Life à des personnes non autorisées en raison de mesures techniques, organisationnelles ou procédurales inadéquates ;
- Impact négatif sur les clients, les collaborateurs (et, dans une moindre mesure, les fournisseurs et sous-traitants) de la perte ou de l'utilisation abusive de leurs données (non-conformité avec les lois et réglementations encadrant la confidentialité, la protection et la conservation, cybercriminalité, défaillance des systèmes d'informations, etc.).

Dans le cadre de son analyse de double matérialité, SwissLife Prévoyance et Santé a identifié un risque juridique, financier et réputationnel lié à la cybersécurité (accès internes ou externes inappropriés aux systèmes réseaux et applications), à la défaillance des systèmes d'information utilisés par Swiss Life France ou à la divulgation inappropriée d'informations sensibles pour Swiss Life France à des personnes non autorisées en raison de mesures techniques, organisationnelles ou procédurales inadéquates ainsi que l'impact négatif que peut avoir l'entreprise sur les clients, les collaborateurs (et, dans une moindre mesure, les fournisseurs et sous-traitants) suite à la perte ou l'utilisation abusive de leurs données.

Pour SwissLife Prévoyance et Santé, 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 fixée 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 *via* des politiques dédiées.

Les directives et processus relatifs au RGPD et à la prévention des cyber-risques sont bien établis. Les enjeux de Swiss Life France 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.

Enfin, sauf mention contraire dans les paragraphes dédiés, SwissLife Prévoyance et Santé n'a pas fixé de cible en lien avec les IRO matériels associés aux enjeux de gouvernance.

## [G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise

Publication des initiatives visant à établir, développer et promouvoir la culture d'entreprise ainsi que les politiques en matière de conduite des affaires

### **Ethique, valeurs et déontologie au cœur de la conduite des affaires**

#### *Code de conduite*

Le code de conduite de Swiss Life France se fonde sur sa raison d'être : « *Permettre de construire son indépendance financière pour 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 France, quelles que soient sa ligne de métier, sa fonction ou son ancienneté, des connaissances de base nécessaires concernant l'éthique professionnelle.

Dans le cadre de son fort attachement aux standards éthiques et déontologiques, Swiss Life France 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 France, 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. En parallèle, ces derniers sont également régulièrement sensibilisés aux principales exigences du code de conduite.

#### *Dispositif d'alerte*

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

Dans l'objectif de lutter contre des situations, comportements et / ou actes, inappropriés ou non conformes au code de conduite de Swiss Life France, aux lois et règlements nationaux et internationaux, le dispositif d'alerte permet de les signaler au référent interne désigné par Swiss Life France, afin d'y remédier ou d'y mettre fin.

Les personnes qui souhaitent recourir à ce dispositif d'alerte le font par le biais d'une adresse électronique générique (adresse mail dédiée pour les collaborateurs de Swiss Life France ou [alerte.externe@swisslife.fr](mailto:alerte.externe@swisslife.fr) pour les autres parties prenantes telles que les fournisseurs, courtiers, délégataires, etc.).

Dans un délai cible de 3 jours ouvrés à compter de la réception de l'alerte, l'auteur de l'alerte aura un retour concernant :

- la bonne réception de son alerte *via* un accusé de réception récapitulant les informations et pièces justificatives reçues ;
- la recevabilité de son alerte.

Dans le cadre d'une alerte recevable, le référent saisit le Comité de Déontologie.

Une fois les investigations réalisées, les conclusions sont présentées par le Référent (et si besoin les experts désignés dans le cadre de l'instruction de l'enquête) et analysées par le Comité de Déontologie qui a la charge de statuer sur le caractère fondé de l'alerte et des éventuelles sanctions disciplinaires et/ou judiciaires à l'égard de la personne visée par l'alerte.

Dans tous les cas, le référent informe par écrit le lanceur d'alerte, des mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations ou remédier à l'objet de l'alerte sous un délai ne pouvant excéder 3 mois à compter de l'accusé réception de l'alerte.

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 France a mis à jour sa politique interne. Cette dernière définit les notions essentielles relatives aux lanceurs d'alerte, et précise la procédure de recueil et de traitement de l'alerte.

Le respect du présent dispositif d'alerte garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des informations communiquées, tout en lui permettant de bénéficier d'une protection contre d'éventuelles sanctions ou représailles. En effet, le lanceur d'alerte ne peut être licencié, sanctionné ou discriminé d'aucune manière que ce soit pour avoir signalé, de bonne foi, des faits dans le respect de la procédure de signalement des alertes.

Les garanties et mesures judiciaires dont peuvent bénéficier les lanceurs d'alerte sont prévues par la réglementation (par exemple immunité civile et pénale offerte au lanceur d'alerte, mesure de soutien psychologique et soutien financier temporaire, etc.).

En complément, le Comité de Déontologie a la responsabilité de statuer sur le caractère fondé de l'alerte et peut prendre des sanctions disciplinaires et/ou actions judiciaires à l'égard de la personne visée par l'alerte.

Le lanceur d'alerte est invité à se rapprocher du référent s'il juge qu'il fait l'objet de mesures de représailles (mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, des mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat) pour avoir signalé une alerte.

Ce dispositif d'alerte est décrit et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs et personnes concernées sur l'intranet et site officiel de Swiss Life France. 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. Les personnes destinataires des signalements sont couvertes par ce dispositif de formation et

bénéficient d'informations régulières sur les pratiques de place au travers de l'adhésion de Swiss Life France à France Assureurs (avec un groupe de travail dédié à la lutte contre la corruption).

### *Lutte contre la corruption*

En complément du Code de conduite et de la Charte Achats Responsables (*cf. section G1-2*), une politique de lutte contre la corruption a été mise en place. Cette politique s'applique à l'ensemble des entités de Swiss Life France (incluant SLPS) et est pilotée par la direction de la Conformité. Ce document décrit les différentes mesures mises en place (exercice de cartographie des risques de corruption, mesures de prévention et contrôles, politique d'acceptation des cadeaux, formation, etc.).

Ce document formalise par ailleurs la possibilité pour le Département Conformité de mener toute investigation nécessaire à la suite de cas de corruption et de versement de pots-de-vin. Si besoin et pour garantir l'indépendance des investigations, le Département Conformité peut mandater une mission auprès de l'Audit Interne ou auprès d'un cabinet externe.

Swiss Life France, met en place un dispositif d'information et de formation au code de conduite couvrant l'ensemble des collaborateurs de telle sorte que :

- Les nouveaux entrants soient formés dans les 6 mois de leur arrivée ;
- Tous les collaborateurs reçoivent une formation de rappel tous les 2 ans.

Le Département Conformité s'assure de la mise en œuvre du dispositif de formation et d'informations aux collaborateurs concernés.

Les fonctions les plus exposées aux risques de corruption ont été identifiées et correspondent aux Directeurs Généraux des entités de Swiss Life France (SwissLife France, SwissLife Banque Privée, SwissLife Assurance et Patrimoine, SwissLife Assurance Retraite, SwissLife Prévoyance et Santé et SwissLife Assurance de Biens) ou encore aux Départements qui exercent des activités liées aux tiers (par exemple : les Achats, la Distribution, etc.).

Lors de la rédaction du présent rapport, une formation spécifique sur les sujets de corruption est en cours de déploiement pour une mise en œuvre sur l'exercice 2025 auprès des populations exposées.

Au-delà de ces politiques et stratégies inhérentes à la conduite des affaires, l'entreprise dispose de diverses politiques pour gérer au mieux les impacts, risques et opportunités identifiés dans le cadre de son analyse de double matérialité et en lien avec les problématiques de gouvernance, et ainsi respecter la Convention des Nations Unies contre la corruption.

### *Politique de contrôle interne & conformité*

La politique de contrôle interne et conformité est l'ensemble des processus permettant d'assurer la conformité des activités du groupe Swiss Life France avec différents règlements en vigueur et les pratiques nécessaires au déploiement de la stratégie de l'entreprise. Le dispositif de contrôle interne et de conformité est sous la responsabilité de la Directrice Conformité et Contrôle Interne : rattachée au CRO (invité permanent du Comité exécutif) pour le contrôle interne et au Directeur Général de Swiss Life France (CEO) pour la conformité.

Cette politique encadre notamment les fonctions et processus clés suivants :

- La gestion du risque Opérationnel (ORM), qui regroupe les méthodes et processus contribuant à l'identification, l'évaluation, la gestion, le pilotage et le *reporting* des risques opérationnels
- La sécurité des Informations et gestion du risques informatique, qui joue un rôle primordial notamment pour éviter les défaillances des systèmes d'information lors de la souscription et pour éviter tout risque de compromission des données personnelles des clients de Swiss Life
- Le dispositif de contrôle interne (ICS) qui couvre toutes les procédures, méthodes et mesures permettant de s'assurer de :
  - La conformité aux exigences légales et réglementaires, ainsi que celles provenant des directives guidelines et instructions internes encadrant les activités de Swiss Life
  - L'efficacité et l'efficience des opérations réalisées, la maîtrise des pertes potentielles lors de l'exécution des process et
  - La disponibilité, la fiabilité et l'intégrité de l'information financière et non-financière

Ces processus garantissent la bonne conduite des opérations, l'assurance de la conformité des activités de Swiss Life France, et la prévention de tout risque de défaillance, que ce soit lors de la souscription, ou bien dans la protection des données clients.

### **Politique Finance et code de conduite pour limiter les éventuelles tromperies ou omissions dans les rapports financiers ou de durabilité**

La politique écrite sur la « Finance » régit les questions relatives au suivi d'activité, à la planification financière et à la préparation des états financiers. L'objectif de cette politique est de définir les missions et responsabilités des unités opérationnelles en charge de la Finance au sein de Swiss Life France. La direction financière, notamment responsable de la production des *reporting* réglementaires et fiscaux, a la charge de la revue et mise à jour de cette politique.

De plus, comme précisé ci-dessus, le groupe Swiss Life France s'est dotée d'un code de conduite pour les employés soulignant l'importance de l'intégrité et de l'honnêteté dans toutes ses opérations.

## 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 France, 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 (démarche ISO 27001 en cours pour une certification en 2025), des exigences groupe et des obligations légales et réglementaires comme la réglementation DORA (visant à assurer la résilience opérationnelle) représentent donc des enjeux vitaux pour l'entreprise.

C'est pourquoi, afin de lutter contre un risque juridique, financier et réputationnel de fuites de données, Swiss Life France met en place des politiques dédiées à la cybersécurité.

La Guideline « politique de sécurité du système d'information » est un document standard qui décline par domaine d'activité les règles opérationnelles à mettre en œuvre afin d'adresser les risques identifiés dans l'analyse de risques du système d'information (SI) de Swiss Life France. Ces règles sont soit directement détaillées dans ce document, soit déclinées plus précisément dans des guidelines, directives ou instructions spécifiques. Cette Guideline s'applique à toutes les entités de Swiss Life France, ainsi qu'aux fournisseurs tiers qui gèrent les systèmes d'information pour son compte. Cette politique est revue et évaluée annuellement, en fonction de l'évolution des risques à traiter, des améliorations proposées en comité sécurité et des plans d'actions correspondants. Elle peut être revue en-dehors de cette périodicité, par exemple en cas de modification des exigences réglementaires ou contractuelles, ou si l'intégration d'un nouveau projet présente des spécificités de sécurité le nécessitant.

Cette politique fait fortement écho à la politique de sécurité de l'information et gestion du risque IT (*Information Security & IT Risk Management* dit ISRM). Cette politique établit un cadre de référence obligatoire pour l'ISRM contre les menaces et vulnérabilités internes et externes, afin d'assurer les contraintes opérationnelles métiers et réduire les dommages potentiels ainsi que les incidents de sécurité à un niveau acceptable. Ses objectifs sont les suivants :

- La sécurité stratégique et opérationnelle des informations ainsi que les risques IT sont compris et traités pour être acceptables par l'organisation ;
- La confidentialité des informations clients, des plans de développement des produits et des plans marketing sont protégés ;
- L'intégrité des registres comptables est préservée ;
- Les services web publics et les réseaux internes respectent les standards en matière d'exigences de disponibilité.

La direction de la sécurité des informations et la gestion des risques IT sous la responsabilité du *Chief Information Security Officer* (CISO) a la charge de la mise à jour de ces politiques.

Enfin, ces politiques sont complétées par la politique de gestion des droits d'accès aux actifs de stockage ou de traitement de l'information autrement dits visant à gérer et contrôler les accès par des personnes, des appareils, des machines ou des traitements de données.

Toutes ces politiques sont des éléments préventifs pour éviter que le risque ne survienne. Mais en cas de risque avéré, une instruction dédiée à la gestion des incidents existe également.

Une gouvernance dédiée à la cybersécurité est également définie au sein de ces politiques. Des équipes dédiées sont affectées à la gestion de ce risque comme l'équipe en charge de la sécurité de l'information et la gestion des risques IT ou encore une équipe dédiée à la sécurité opérationnelle. Au sein de ces équipes, certains définissent les exigences opérationnelles et déclinent les guidelines quand d'autres ont la charge du contrôle interne informatique. En complément, des audits annuels sont effectués pour s'assurer de la robustesse des dispositifs mis en œuvre - *via* par exemple des tests de pénétration.

### **RGPD : protéger, informer, sécuriser**

Le groupe Swiss Life France 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 limiter l'impact négatif de la perte ou de l'utilisation abusive des données.

Un corpus de politiques dédiées à la protection des données a pour objectif de présenter le dispositif de mise en conformité RGPD au sein de Swiss Life France sur l'ensemble de ses entités. Confidentialité, conformité, disponibilité sont les trois grands principes qui guident ces politiques. Les politiques définissent également comment agir en cas de violation des données personnelles. En effet, selon le niveau de gravité de violation de données les équipes sécurité, conformité, continuité d'activité, ou communication sont impliquées ainsi que le Comité exécutif de Swiss Life France ou encore le Groupe Swiss Life. L'ensemble des procédures d'information et d'escalade est formalisé au sein des directives et guidelines.

Par ailleurs, une gouvernance dédiée au respect du RGPD et au bon déploiement de ces politiques est en place. Un *Data Protection Officer* (DPO) a été nommé et désigné auprès de la CNIL pour s'assurer du bon respect des principes RGPD au sein de l'entreprise et piloter la politique.

Une cinquantaine de référents ont également été nommés avec l'accord de leurs directeurs sur les différents périmètres de l'entreprise pour s'assurer du respect de la politique de protection des données personnelles dans leur périmètre respectif. Cette mission fait partie intégrante de leur fiche de poste. Ces référents sont formés dès leur prise de fonction par le DPO et disposent également d'une formation continue lors de comités biannuels.

## [G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs

Informations sur la gestion des relations avec les fournisseurs et les impacts de l'entreprise sur la chaîne d'approvisionnement

### **Respect des droits et conditions de travail des fournisseurs et prestataires**

Depuis 2021 Swiss Life France formalise ses engagements en matière d'achats responsables au travers de la mise à jour de ses politiques, 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 approvisionnement, et qui fixe les axes prioritaires en termes d'achats responsables. Swiss Life France 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. Cette charte vise à engager les fournisseurs sur 3 axes :

- Le respect des pratiques sociales et des droits de l'homme en matière de conditions de travail ;
- Le respect et la protection de l'environnement et ;
- L'éthique des affaires.

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

#### *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 France poursuit les campagnes d'évaluation de ses fournisseurs stratégiques<sup>20</sup> via la

---

<sup>20</sup> Les fournisseurs identifiés comme étant stratégiques est un partenaire à forts enjeux financiers et business. La revue des fournisseurs stratégique est annuelle.

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. Une certaine maturité de la démarche étant atteinte à ce jour, l'entreprise ne mène plus de campagne d'évaluation désormais, mais demande à chaque nouveau fournisseur stratégique de s'évaluer sur la plateforme.

Cependant, si une note est jugée insuffisante sur une thématique, une demande de plan d'action est faite afin d'améliorer le score. Si aucune amélioration n'est constatée, un processus d'escalade est alors mis en œuvre.

Swiss Life France 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, mis à jour en 2023, leur est soumis systématiquement.

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

Aussi, selon le périmètre de la prestation concernée, le cahier des charges établi (par exemple mobilier, goodies, fournitures de biens) intègre plus d'exigences afin de sécuriser les risques liés à la chaîne d'approvisionnement. La volonté de Swiss Life France est de collaborer avec des fournisseurs qui se conforment à son code de conduite ainsi qu'aux réglementations internationales ou nationales afférentes à leurs activités et aux principes stipulés dans les standards internationaux reconnus notamment :

- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- La déclaration universelle des droits de l'homme ;
- Le Global Compact des Nations Unies (UNGC).

Enfin, lors de la contractualisation avec un fournisseur, une clause de responsabilité sociale et environnementale ainsi qu'une clause de lutte contre la fraude et la corruption sont inscrites par défaut dans nos contrats types, en sus de la thématique "Ethique", qui recouvre notamment le volet corruption, présente dans l'outil EcoVadis.

### [G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Divulgarion d'un système permettant de prévenir et de détecter, d'enquêter et de répondre aux allégations ou incidents liés à la corruption et aux pots-de-vin

Conformément à la réglementation applicable, dont la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite Loi Sapin 2, Swiss Life France applique une tolérance zéro en matière de corruption qui se traduit par la mise en place de différentes mesures de prévention et de détection des risques de corruption, dont notamment :

- Un exercice de cartographie, qui permet d'identifier les risques de corruption et de mettre en place les mesures adaptées,
- Des contrôles comptables,
- Un processus d'évaluation des tiers,
- Un dispositif de formation.

D'autres mesures viennent s'ajouter et participent à prévenir le risque de corruption : le code de conduite, la cartographie des conflits d'intérêts, la politique d'acceptation des cadeaux et invitations, ainsi que l'encadrement des mandats et des activités annexes.

Le département Conformité, en charge du dispositif de lutte contre la corruption, est indépendant et n'exerce aucune activité opérationnelle. Par ailleurs, la Responsable de ce Département, qui incarne la fonction clé de vérification de la conformité au titre de la Directive Solvabilité 2, est rattachée hiérarchiquement au CEO de Swiss Life France, est invitée permanente du Comité d'Audit et des Risques, et dispose d'un accès direct aux conseils d'administration de SwissLife Prévoyance et Santé. A ce titre, elle peut donc informer les conseils de tout manquement à la réglementation ou à la conduite des affaires, ou le cas échéant des résultats des investigations liées à des cas ou allégations de corruption ou pots de vin.

L'intégralité du corpus documentaire (directives, guidelines et instructions) est mis à la disposition des collaborateurs dans l'intranet de Swiss Life France, ainsi que les modalités pour effectuer un signalement ou une alerte ; dispositif qui figure également sur le site officiel de Swiss Life France.

Les collaborateurs de SwissLife Prévoyance et Santé sont régulièrement sensibilisés au risque de corruption :

- A l'entrée dans les effectifs de Swiss Life France : ces derniers participent aux « *Welcome Days* » durant lesquels une présentation vidéo de la Responsable Conformité leur expose les grands principes de la Politique « cadeaux et invitations ». Une formation obligatoire (sous format d'*e-learning*) est dispensée aux nouveaux arrivants concernant les principes du code de conduite dont un chapitre est dédié à la lutte contre la corruption et le versement de pots-de-vin ;
- 2 fois par an, lors de rappels (sous format d'information diffusée sur l'intranet) sur les règles relatives au dispositif « cadeaux et invitations » de Swiss Life France ;

- Puis, tous les 2 ans, lors de la revalidation de la formation obligatoire (sous format *e-learning*).

En sus, les personnels les plus exposés au risque de corruption, identifiés lors des travaux de cartographie sont concernés par une formation spécifique complémentaire. Lors de la rédaction du présent rapport, cette formation est en cours de déploiement pour une mise en œuvre auprès des populations exposées sur l'exercice 2025. Il est à noter que cette formation sera également dispensée en 2025 aux membres du conseil d'administration de SwissLife Prévoyance et Santé.

Les détails de cette formation dispensée au cours de l'année 2024 sur l'entité SwissLife Prévoyance et Santé sont présentés ci-après.

SwissLife Prévoyance et Santé	Ensemble des collaborateurs	Populations Exposées
Formation au Code de conduite dont lutte contre la corruption, cadeaux & alerte (elearning)		
Nombre de personnes couvertes par le dispositif en 2024 (nouveaux entrants uniquement)	142	24
Pourcentage de réalisation en 2024	95,8 %	87,5 %
Formation Corruption spécifique (elearning)		
Nombre de personnes couvertes par le dispositif	NA	En cours de déploiement pour réalisation en 2025
Pourcentage de réalisation en 2024	NA	En cours de déploiement pour réalisation en 2025

Il est à noter que la notion de « populations exposées » se réfère au 6° du II de l'article 17 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi Sapin II qui prévoit la mise en place d'« *un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence* ».

Ainsi, le dispositif de formation anticorruption s'adresse à l'ensemble des membres du Comité Exécutif de Swiss Life France, en tant que personnels chargés d'un certain niveau de responsabilité dans l'entreprise, ainsi qu'aux autres membres du personnel de l'entreprise considérés comme les plus exposés aux risques de corruption.

Les statistiques de formations présentées ci-dessus ne concernent néanmoins pas les membres du Comité Exécutif dans la mesure où ces derniers sont rattachés à l'entité Swiss Life France.

## [G1-MDR-A] Actions et ressources relatives à la conduite des affaires

### **Un processus d'audit complet et renforcé pour limiter les éventuelles tromperies ou omissions dans les *reporting* financiers**

Le groupe Swiss Life France dispose de plusieurs plans d'action permettant de limiter les éventuelles tromperies ou omissions dans les *reporting* financiers et de durabilité entraînant une mauvaise qualité de l'information mise à la disposition des parties prenantes, tels que :

- Des audits externes : les auditeurs contrôlent les comptes sociaux des sociétés du Groupe, pour lesquelles ils sont mandatés, émettent un avis sur ces comptes dans un rapport général présenté à l'Assemblée générale. Ils ont pour mandat également de s'assurer que les informations financières à destination des actionnaires sont exactes. Un rapport spécial sur les conventions réglementées est également présenté à l'Assemblée. À la suite de la finalisation de la revue des comptes, une « *management letter* » est produite faisant ressortir les points non conformes et améliorables. Ce document est discuté en comité d'audit et transmis à la direction du groupe en France pour suivi et mise en œuvre d'actions de remédiation ;
- Des audits internes qui revoient de manière régulière les différents processus de l'entreprise, dont ceux conduisant à la production de l'information financière ;
- L'existence d'un dispositif de contrôle interne : ces contrôles incluent, sans s'y limiter, la séparation des tâches, la délégation de pouvoirs et la gestion des accès aux systèmes d'information ;
- La révision des processus : les processus financiers sont révisés régulièrement pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes et réglementations en vigueur ;
- La formation et sensibilisation du personnel de Swiss Life France : organisation des sessions de formation régulières pour les employés sur les normes comptables et les pratiques éthiques.

Ces plans d'actions sont associés à des outils de mesures dédiés permettant de piloter le risque de manière fiable

- Logiciels de comptabilité : Utilisation d'un logiciel de comptabilité avancé avec large automatisation des opérations, gestion des habilitations et suivi des opérations manuelles ;
- Tableaux de bord financiers : Existence de tableaux de bord pour suivre les indicateurs clés de performance financière et détecter toute irrégularité.

### **Impact négatif sur les parties prenantes et risque juridique et de réputation qui découlent de la non-conformité ou de la violation des exigences réglementaires (lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, protection de la clientèle, lutte contre la corruption, etc.)**

L'entreprise s'est dotée d'un système de contrôle interne qui couvre l'ensemble des procédures, méthodes et mesures prescrites par le Conseil d'administration et le directoire du Groupe afin de s'assurer de :

- La conformité aux exigences légales et réglementaires, ainsi qu’aux guidelines et directives internes encadrant les activités du groupe Swiss Life ;
- L’efficacité des processus opérationnels ;
- La disponibilité, la fiabilité et l’intégrité de l’information financière et non-financière.

Le Département Conformité est l’unité opérationnelle en charge de la fonction de vérification de la conformité telle que requise par la Directive Solvabilité 2, et a également en charge la gestion des risques opérationnels.

A ce titre, les responsabilités du département Conformité sont notamment les suivantes :

- Mettre en œuvre au niveau de Swiss Life France, le dispositif de conformité défini par le Groupe Swiss Life ;
- Conseiller et assister la direction et les collaborateurs pour toutes les questions de Conformité ;
- Identifier, évaluer, piloter le risque de non-conformité et en informer régulièrement les dirigeants et le Conseil d’administration de Swiss Life France ;
- Suivre les évolutions légales et réglementaires permettant d’adresser le risque de non-conformité et engager les actions idoines ;
- Instruire et résoudre les problématiques de conformité au sein de Swiss Life France.

Ce département veille à ce que Swiss Life France, et les entités qui la composent, disposent d’une organisation appropriée leur permettant de traiter et de résoudre l’ensemble des problématiques liées à la conformité. La notion de conformité couvre, dans le cas présent, les réglementations multisectorielles et inhérentes à l’éthique et à la conduite des affaires, mais concernent également les réglementations spécifiques au secteur de l’assurance. En effet, ces réglementations peuvent avoir pour objet ou finalité d’anticiper et de gérer les risques liés à l’activité de Swiss Life France pour nos parties prenantes, en particulier pour nos clients (par exemple la Directive Solvabilité 2, les règles de protection de la clientèle telles que visées par la Directive de Distribution d’Assurance ou encore les règles concernant la Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme).

## **Cybersécurité**

Au-delà des politiques, l’entreprise et les équipes dédiées mettent en œuvre des plans d’actions pour s’assurer de la bonne gestion de la cybersécurité au sein de Swiss Life France et faire évoluer les politiques en fonction.

En effet, Swiss Life France met en œuvre un 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 ont notamment pour objectif d’alerter sur la sécurité des données, et plus globalement de faire évoluer les usages. L’ensemble des collaborateurs de SwissLife Prévoyance et Santé est inscrit à un e-learning sur la sécurité des systèmes d’information ; les nouveaux arrivants sont quant à eux inscrits à cette formation dans le mois suivant leur entrée dans les effectifs de SwissLife Prévoyance et

Santé dont l'objectif principal est d'adopter les bons réflexes en matière de cybersécurité. Les agents généraux et leurs collaborateurs bénéficient de cette sensibilisation lors de leur intégration.

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. Ces campagnes sont de plus en plus complexes, pour faire face à des attaques plus ciblées et de plus en plus élaborées, avec un taux de vigilance des collaborateurs de 91,7%. Le suivi de cet indicateur a permis à Swiss Life France de construire un accompagnement dédié auprès des populations nécessitant un rappel spécifique des règles de vigilance. La participation 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 France et de ses collaborateurs. Le 17 octobre 2024, une conférence autour de la manipulation et du « *deepfaking* » — a été proposée à l'ensemble des collaborateurs. L'intervenant a abordé de manière pédagogique les techniques d'attaque qui exploitent la confiance humaine pour obtenir des informations sensibles et l'Intelligence Artificielle comme catalyseur de fraude.

Plus largement, la communauté des « *Security Heroes* », 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 France réalise chaque année un exercice de gestion de crise qui consiste en une simulation de cyberattaque. Il permet 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.

Enfin, en tant qu'assureur responsable, SwissLife Prévoyance et Santé 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. Un processus d'alerte en cas de suspicion de phishing permet de maintenir l'attention de tous *via* une adresse mail dédiée

Globalement, des ressources humaines et financières sont allouées au bon déploiement de ces plans d'actions. En 2024, un budget d'environ 1M d'€ était dédié à l'adaptation aux risques cybersécurité pour l'ensemble des entités de Swiss Life France.

### **RGPD : protéger, informer, sécuriser > plans d'actions et ressources dédiées**

La protection des données personnelles étant un sujet transversal, touchant à de nombreux projets d'entreprise, une conception de la « *privacy by design* » permet aux équipes RGPD d'intervenir dans tous les nouveaux projets afin de s'assurer du bon respect des réglementations.

Un pilotage rapproché, suivi et mesuré permet de s'assurer du déploiement des politiques dédiées à la protection des données personnelles. En effet, le DPO suit un tableau de bord dédié comprenant entre autres le volume de droits traités, le nombre de cas de violation des données, le nombre de contrats et prestataires. Thématique par thématique, il existe des éléments de suivi sur le sujet. En complément, chaque relai RGPD est chargé de faire annuellement un bilan sur son activité afin de consolider un rapport présenté au comex.

Au-delà du tableau de bord quantitatif, afin de garantir toujours plus de sérénité à toutes ses parties prenantes, des plans d'actions sont menés chaque année au titre de l'amélioration continue des pratiques et du développement de l'appropriation des sujets RGPD par les collaborateurs.

Swiss Life France porte par exemple 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 France. 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. En 2024, une nouvelle campagne de formation auprès de l'ensemble des collaborateurs de SwissLife Prévoyance et Santé s'est tenue sur le sujet. Les nouveaux arrivants sont quant à eux inscrits à cette formation dans le mois suivant leur entrée dans les effectifs de SwissLife Prévoyance et Santé. 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 SwissLife Prévoyance et Santé. Dans le cadre du RGPD et au-delà de la formation initiale, SwissLife Prévoyance et Santé 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. Chaque année, des sessions sur-mesure de formation thématiques dédiées au RGPD et animées par le DPO sont dispensées.

Face à l'émergence de l'intelligence artificielle, de nouvelles analyses de risques ont été réalisées en 2024 permettant d'adapter des grilles spécifiques pour les sujets liés à l'intelligence artificielle qui représente un risque fort et nouveau en termes de gestion des données. Les équipes RGPD travaillent à l'adaptation des politiques sur ce nouvel enjeu, tout comme les équipes sécurité, conformité, ou encore juridique.

Globalement, 3 personnes et une cinquantaine de relais travaillent au déploiement des plans d'actions RGPD.

### [G1-4] Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin

En 2024, aucune condamnation ou amende pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption n'a été identifiée chez SwissLife Prévoyance et Santé.

### [G1-5] Influence politique et activités de lobbying

En 2024, SwissLife Prévoyance et Santé n'a exercé aucune activité ou engagement lié à l'exercice de son influence politique, y compris d'activité de lobbying de quelque nature que ce soit.

### [G1-6] Pratiques en matière de paiement

Dans l'objectif de se prémunir des retards de paiement des factures fournisseurs (y compris pour les petites et moyennes entreprises), le groupe Swiss Life France a mis en place en 2023 ou renforcé un certain nombre de règles et de processus :

- La mise en place d'un outil de dématérialisation de ses factures avec l'implémentation d'un OCR (*Optical Character Recognition*, en français : reconnaissance optique de caractères) permettant la reconnaissance et la vérification des données obligatoires indiquées sur la facture. Il permet une meilleure traçabilité du cheminement de la facture dans les différentes étapes de validation avec un ensemble de contrôles réalisés à chaque étape qui ont pour but de sécuriser et d'accélérer le traitement et le règlement de la facture ;
- L'obligation pour ses fournisseurs d'envoyer leurs factures sur des adresses e-mails dédiées permettant une intégration automatique de celles-ci dans l'outil de dématérialisation ;
- Le règlement quotidien des factures approuvées (*via* un processus d'habilitation défini) quelle que soit la date d'échéance de la facture ;
- Un suivi périodique de ses délais de paiement reprenant un ensemble d'informations statistiques telles que les temps de traitement de chaque acteur dans l'outil de dématérialisation.

Au-delà de ces processus, SwissLife Prévoyance et Santé n'a pas de politique en place pour limiter le potentiel impact des délais de paiement sur les fournisseurs. Cependant, depuis 2009, la loi française plafonne strictement les délais de paiement contractuels interentreprises. Ces délais ne doivent pas dépasser 60 jours à compter de la date de la facture, ou 45 jours fin de mois (article L. 441-10 du code de commerce), des délais spécifiques étant prévus pour certains produits ou services (article L. 441-11 du code de commerce).

Chez SwissLife Prévoyance et Santé, un délai moyen de 17 jours est respecté pour le règlement d'une facture. Ce délai a été calculé sur la moyenne des règlements effectués

dans les 60 jours sur l'année 2024 et 92 % des factures réglées sur l'année ont été réglées en moins de 60 jours.

Dans l'optique d'accélérer le règlement de ses factures fournisseurs, le groupe Swiss Life France a mis en place fin 2024 début 2025 les mesures suivantes :

- Sensibilisation des fournisseurs concernant le délai d'envoi de leurs factures ;
- Sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes en internes sur les délais de paiements fournisseurs ;
- Simplification en interne du traitement des factures permettant l'accélération du règlement des factures fournisseurs ;
- Mise en place d'un comité de délai paiement mensuel avec suivi de l'évolution du traitement des factures.

Il est à noter qu'aucune procédure judiciaire concernant des retards de paiement n'est en cours chez SwissLife Prévoyance et Santé.

## **5. RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIERE DE DURABILITE**

### **Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852**

Exercice clos le 31 décembre 2024,

A l'assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de SwissLife Prévoyance et Santé (« SLPS »). Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion. En application de l'article L.232-6-3 du code de commerce, SLPS est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité de l'entité sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par SLPS pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion avec les exigences de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par SLPS dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observations.

### Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de SLPS, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par SLPS en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

### Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par SLPS pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail

#### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par SLPS lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui

ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion, et

- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

## Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par SLPS avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

## Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la partie « 1.1 Informations préliminaires » de la section « 1. Information Générales » du rapport de gestion décrivant le contexte d'établissement des premiers états de durabilité de l'entité, notamment en ce qui concerne les limites inhérentes aux informations couvrant la chaîne de valeur retenue dans le processus de l'analyse de double matérialité et son résultat concernant les normes environnementales (E2, E3, E4 et E5) lié aux activités d'investissements.

## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations publiées.

### **Concernant l'identification des parties prenantes**

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées au paragraphe « Identification des parties prenantes stratégiques de la chaîne de valeur » de la section « 1.2 Stratégie et modèle économique » du rapport de gestion.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par SLPS pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la note « SBM – 2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes » du rapport de gestion, notamment, en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité.

### **Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités**

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au paragraphe « Formulation des impacts, risques et opportunités (IROs) » de la section « Analyse de double matérialité : méthodologies et résultats » rapport de gestion.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité, tel que présenté au paragraphe « Gestion des impacts, risques et opportunités chez SwissLife France : les enjeux de durabilité » du rapport de gestion.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons :

- Apprécier la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse,
- Apprécier la cohérence, avec notre connaissance de SLPS, des impacts, risques et opportunités actuel et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS découlant de ses activités propres ou de ses relations d'affaires en tant qu'assureur.

### **Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière**

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont au paragraphe « Cotation de la matérialité » de la section « Analyse de double matérialité : méthodologies et résultats » du rapport de gestion.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par SLPS, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées.

## Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion avec les exigences de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par SLPS relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Partie 1 : CSRD » du rapport de gestion, avec les exigences de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la partie « 1.1 Informations préliminaires » de la section « 1. Informations Générales » du rapport de gestion et notamment sur :

- les limites auxquelles l'entité a été confrontée dans le cadre de ce premier exercice d'application de la directive CSRD, notamment concernant les limitations de périmètre opérées au cas par cas pour le calcul de certains points de données, et

- les incertitudes liées aux estimations et les difficultés dans la collecte des informations rendant indisponible la publication de certains points de donnée pour l'exercice 2024.

## Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

### **Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)**

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au paragraphe « 2. Informations environnementales » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

Sur la base des entretiens menés avec la direction ou les personnes concernées, et des documents collectés, nos diligences ont notamment consisté à apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans la section « 2. Informations environnementales » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion, et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité notamment au titre de :

- aux politiques pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique ;
- aux actions en rapport avec les politiques en matière de changement climatiques ;
- aux cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci ;
- aux émissions de gaz à effet de serre des périmètres 1, 2 et 3.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre, nos travaux ont principalement consisté à :

- apprécier la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- prendre connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécier ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions notamment au titre du scope 3 ;
- apprécier les choix méthodologiques opérés par l'entité, notamment les hypothèses structurantes retenues et le recours à des estimations, le cas échéant ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

## Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par SLPS pour déterminer le caractère éligible et aligné de ses activités.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant le respect des exigences de publication des informations relatives au Référentiel Taxonomie.

Dans le cadre de nos travaux au titre de ces éléments, nous avons apprécié les choix opérés par l'entité quant à la prise en compte, ou non, des communications de la Commission européenne sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions du Référentiel Taxonomie.

### **Concernant le caractère éligible des activités**

Une information sur les activités éligibles figure dans la section « 2.4 Informations sur la Taxonomie européenne » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion.

Dans le cadre de nos vérifications au titre du caractère éligible des activités, nos travaux ont principalement consisté à :

- prendre connaissance des procédures mises en place par l'entité pour analyser ses activités de souscription non-vie et d'investissement ;
- apprécier, par entretien et par inspection de la documentation afférente, la conformité de l'analyse menée au regard des critères réglementaires.

### **Concernant le caractère aligné des activités éligibles**

Une information concernant l'alignement des activités figure dans la section « 2.4 Informations sur la Taxonomie européenne » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion.

Dans le cadre de nos vérifications, nous avons notamment :

- consulté, par sondage, les sources documentaires utilisées, y compris externes le cas échéant, et mené des entretiens avec les personnes concernées ;
- analysé, par sondage, les éléments sur lesquels la direction a fondé son jugement lorsqu'elle a apprécié si les activités économiques éligibles répondaient aux conditions cumulatives, issues du Référentiel Taxonomie, nécessaires pour être qualifiées d'alignées, notamment le principe consistant à « ne pas causer de préjudice important » à aucun des autres objectifs environnementaux ;
- apprécié l'analyse réalisée au titre du respect des garanties minimales, principalement au regard des éléments collectés dans le cadre de la prise de connaissance de l'entité et de son environnement.

### **Concernant les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent**

Les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent figurent dans la section « 2.4 Informations sur la Taxonomie européenne » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion.

Dans le cadre de nos vérifications :

- s'agissant des dénominateurs présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés par l'entité avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers et/ou les données en lien avec la comptabilité telles que notamment, la comptabilité analytique ou des états de gestion ;
- s'agissant des numérateurs (activités éligibles et/ou alignées), mis en œuvre des procédures analytiques et apprécié ces montants sur la base d'une sélection d'activités de souscription non-vie et d'investissements que nous avons déterminée en fonction de leur contribution aux indicateurs et d'une analyse de risques ;
- apprécier le caractère approprié des informations contextuelles accompagnant les indicateurs clés de performance publiés.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la section « 2.4 Informations sur la Taxonomie européenne » de l'état de durabilité annexée au rapport sur la gestion avec les autres informations en matière de durabilité de ce rapport.

Forvis Mazars SA

Courbevoie, le 7 mai 2025

Maxime Simoen

Associé

## ANNEXES

### A.1 - Informations complémentaires sur la Taxonomie européenne

<b>Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental</b>		
<b>Activités alignées sur la taxonomie – sous réserve d'une évaluation positive de l'absence de préjudice important (DNSH) et du respect des garanties sociales</b>		
	Chiffre d'affaires (%)	CapEx (%)
1. Atténuation du changement climatique	0,7 %	1,1 %
Activités transitoires	0,1 %	0,1 %
Activités habilitantes	0,4 %	0,6 %
2. Adaptation au changement climatique	0,0 %	0,0 %
Activités habilitantes	0,0 %	0,0 %
3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	N/A	
Activités habilitantes	N/A	
4. Transition vers une économie circulaire	N/A	
Activités habilitantes	N/A	
5. Prévention et réduction de la pollution	N/A	
Activités habilitantes	N/A	
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	N/A	
Activités habilitantes	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<sup>21</sup>.

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

<sup>21</sup> [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))

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.

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

Ligne	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
<b>Activités liées au gaz fossile</b>		
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

Modèle 2 – Activités économiques alignées sur la taxonomie (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	%	Montant	%	Montant	%
1,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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 pré commerciales 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 taxonomie 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	0,1	0,0 %	0,1	0,0 %	—	0,0 %
3,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,4	0,0 %	0,4	0,0 %	—	0,0 %
4,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,01	0,0 %	0,01	0,0 %	—	0,0 %
5,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	—	0,0 %
6,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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 %	—	0,0 %	—	0,0 %
7,	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable</b>		11,0	1,1 %	10,1	1,0 %	0,1	0,0 %
8,	<b>Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable</b>		1 014,8	100 %	1 014,8	100 %	1 014,8	100 %

Modèle 3 – Activités économiques alignées sur la taxonomie (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 (millions d'euros)	%	Montant	%	Montant	%		
1,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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 pré commerciales 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 taxonomie 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	0,1	0,7 %	0,1	0,7 %				
3,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,4	3,7 %	0,1	4,0 %				
4,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,01	0%	0,01	0%				
5,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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	0,00	0%	0,00	0%				
6,	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie 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,	<b>Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable</b>		11,0	95,5 %	10,1	95,2 %	0,1	100 %		
8,	<b>Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable</b>		11,5	<b>100 %</b>	10,7	100 %	0,1	100 %		

Modèle 4 – Activités économiques éligibles à la taxonomie 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	%	Montant	%	Montant	%
1,	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, 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 pré commerciales 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 taxonomie, 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 taxonomie, 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 taxonomie, 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	0,2	0,0 %				
5,	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, 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	0,01	0,0 %				
6,	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, 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,	<b>Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable</b>		272,7	26,9 %				
8,	<b>Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable</b>		272,9	26,9 %				

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

Ligne	Activités économiques	Activité visée	Montant	Pourcentage
1,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	0,1	0,0 %
2,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	1,4	0,1 %
3,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	7,9	0,8 %
4,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	4,2	0,4 %
5,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	0,3	0,0 %
6,	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, 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,	<b>Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable</b>		716,5	70,6 %
8,	<b>Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable</b>		730,4	72,0 %

Le calcul de la non-éligibilité des actifs au nucléaire et au gaz par sous-secteur requis réglementairement est limité et contraint par la non-disponibilité auprès des entreprises investies de cette donnée correctement ventilée (à la différence des expositions éligibles), De plus, dans le tableau ci-dessus, les lignes 2, 3 et 4, par exemple, regroupent les mêmes codes sectoriels ; sans ajustement, certaines expositions se retrouveraient donc comptabilisées plusieurs fois, Dès lors, pour éviter le double comptage des investissements, l'approche retenue pour le remplissage des expositions non éligibles nucléaire et gaz par secteur est la suivante : e- si le code secteur fait partie de la boussole taxonomique, l'exposition retenue correspond pour chaque investissement à sa valeur initiale diminuée de la part déjà considérée dans l'exposition éligible nucléaire et gaz, Cette approche est valable pour la ligne 1 puisqu'il n'y a pas de doublon avec les autres lignes du tableau,

Pour les autres lignes, le principe est similaire, mais il est appliqué sur l'ensemble des codes sectoriels éligibles de la ligne 2 à la ligne 6, Ensuite, l'exposition non éligible est répartie dans les mêmes proportions que l'exposition éligible,

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

Données requises		En %	En montant monétaire
<b>Numérateur</b> : valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxonomie 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
<b>Taux de couverture</b> : actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines,		93,0 %	
<b>Ventilation du numérateur</b>			
	Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
	- 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 taxonomie		
	- 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 taxonomie		
	- Sur la base du chiffre d'affaires	0,0 %	
	- Sur la base des dépenses d'investissement	0,0 %	

	Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (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
<b>Dénominateur</b> : pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines		100,0 %	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 <u>non soumises</u> 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 <u>des entreprises de pays tiers</u> non soumises à la CSRD		
	- Pour les entreprises non financières		
	- Pour les entreprises financières		
	Part des expositions sur des entreprises <u>soumises</u> 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 taxonomie <sup>22</sup>	83,5 %	15 694,4
	Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées <sup>23</sup>	5,5 %	1 024,6

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> 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.

<b>Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental</b>		
<b>Activités alignées sur la taxonomie – sous réserve d'une évaluation positive de l'absence de préjudice important (DNSH) et du respect des garanties sociales</b>		
	Chiffre d'affaires (%)	CapEx (%)
1, Atténuation du changement climatique	0,8 %	1,0 %
Activités transitoires	0,0 %	0,0 %
Activités habilitantes	0,3 %	0,4 %
2, Adaptation au changement climatique	0,0 %	0,1 %
Activités habilitantes	0,0 %	0,0 %
3, Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines		N/A
Activités habilitantes		
4, Transition vers une économie circulaire		N/A
Activités habilitantes		
5, Prévention et réduction de la pollution		N/A
Activités habilitantes		
6, Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes		N/A
Activités habilitantes		

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,

Activités économiques (1)	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (absence de préjudice important)					Garanties minimales (10)
	Montant absolu des primes, année 2024 (2)	Proportion des primes, année 2024 (3)	Proportion des primes, année 2023 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Ressources aquatiques et marines (6)	Économie circulaire (7)	Pollution (8)	Biodiversité et écosystèmes (9)	
	EUR m	%	%	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	Oui / Non	
A,1, Activités de souscription en assurance et réassurance non-vie <b>alignées</b> sur la taxonomie (durables sur le plan environnemental)	0,00	0	0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A,1,1 dont réassurés	0,00	0	0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A,1,2 dont provenant d'activités de réassurance	0,00	0	0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A,1,2,1 dont réassurés (rétrocession)	0,00	0	0	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
A,2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie <b>éligibles</b> à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxonomie)	0,00	0	0						
B, Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie <b>non éligibles</b> de la taxonomie	1 849,1	100	100						
<b>Total (A,1 + A,2 + B)</b>	<b>1 849,1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>						

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

## A.2 - Liste des points de données prévus dans les normes transversales et thématiques requis par d'autres actes législatifs de l'Union européenne

Exigence de publication et point de données relatif	Référence SFDR	Référence pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	UE Loi européenne sur le climat	Section
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		1.3 La gouvernance - Rôles et responsabilités - Composition des organes d'administration, de direction et de surveillance page 23
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants paragraphe 21, point e)			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		1.3 La gouvernance - Rôles et responsabilités - Composition des organes d'administration, de direction et de surveillance page 23
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable paragraphe 30	Indicateur n°10, tableau 3, annexe I				1.3 La gouvernance - Déclaration sur la vigilance raisonnable page 30
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		<i>Non matériel</i>
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		<i>Non matériel</i>
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées paragraphe 40, point d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		<i>Non matériel</i>
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.		<i>Non matériel</i>
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050 paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	<i>Matériel (mise en œuvre progressive) page 42</i>

ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris » paragraphe 16, point g)		Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>Non matériel</i>
ESRS E1-4 Cibles de réduction des émissions de GES paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>Matériel (mise en œuvre progressive) page 46</i>
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat) paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5 tableau 2, annexe I				<i>[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique pages 50 et 66</i>
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				<i>[E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique pages 50 et 66</i>
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E1-6 Émissions brutes de GES des scopes 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>[E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES pages 51 et 68</i>
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : indicateurs d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>[E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES pages 51 et 68</i>

ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone paragraphe 56				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	<i>Non matériel</i>
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		<i>Matériel (mise en œuvre progressive)</i>
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique paragraphe 66, point a) ESRS E1-9 Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire — Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.			<i>Matériel (mise en œuvre progressive)</i>
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire — Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers — Efficacité énergétique des sûretés			<i>Matériel (mise en œuvre progressive)</i>
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		<i>Matériel (mise en œuvre progressive)</i>
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I, indicateur n° 1, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E3-1 Ressources hydriques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E3-1 Politique en la matière paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>

ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point a) i	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS 2- SBM 3 - E4 paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS S1-1 Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				<i>[S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise - Qualité de vie et conditions de travail page 89</i>
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				<i>[S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations page 95</i>

ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		<i>[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité page 113</i>
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				<i>[S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité page 113</i>
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		<i>[S1-16] Indicateurs de rémunération page 114</i>
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du directeur général paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				<i>[S1-16] Indicateurs de rémunération page 114</i>
ESRS S1-17 Cas de discrimination paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				<i>[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme page 115</i>
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>[S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme page 115</i>
ESRS 2- SBM3 — S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, Tableau 3, annexe I				<i>Non matériel</i>
ESRS S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				<i>[S4-1] Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux page 120</i>
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		<i>1.4 Swiss Life France et droits humains page 33</i>
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				<i>Pas d'incident page 138</i>
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				<i>[G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise - Ethique, valeurs et déontologie au cœur de la conduite des affaires - Lutte contre la corruption page 144</i>
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				<i>[G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise - Ethique, valeurs et déontologie au cœur de la conduite des affaires - Dispositif d'alerte page 142</i>

ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		<i>Pas d'incident page 156</i>
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				<i>Pas d'incident page 156</i>

## A.3 - Table de correspondance avec les exigences de publication

Normes transversales		
ESRS 2	Informations générales à publier	Section
BP-1	Base générale d'établissement des informations relatives à la durabilité	1.5 Base de préparation des états de durabilité
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.5 Base de préparation des états de durabilité
GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.3 La gouvernance - Rôle et composition des organes de gouvernance
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traitées par ces organes	1.3 La gouvernance - Rôles et responsabilités
GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	1.3 La gouvernance - Mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité
GOV-4	Déclaration sur la vigilance raisonnable	1.3 La gouvernance - Déclaration sur la vigilance raisonnable
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	1.3 La gouvernance - Gestion des risques et contrôle interne liés à la durabilité
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.2 Stratégie et modèle économique - Le modèle économique et la chaîne de valeur
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	1.2 Stratégie et modèle économique - Identification des parties prenantes stratégiques de la chaîne de valeur
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1.2 Stratégie et modèle économique - Gestion des impacts, risques et opportunités chez Swiss Life France : les enjeux de durabilité
IRO-1	Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	1.2 Stratégie et modèle économique - Analyse de double matérialité : méthodologies et résultats
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'État de Durabilité de l'entreprise	Annexe A.2
Normes environnementales		
ESRS E1	Changement climatique	Sections
ESRS 2, GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	1.3 La gouvernance - Mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-1] Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique
ESRS 2, SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [SBM-3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

ESRS 2, IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [IRO-1] Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [IRO-1] Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-2] Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-3] Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-4] Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-4] Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-5] Consommation d'énergie et mix énergétique
E1-6	Émissions brutes de GES des Scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.1 Le changement climatique sur les investissements - [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES 2.2 Le changement climatique sur l'écologie opérationnelle - [E1-6] Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	<i>Non applicable</i>
E1-8	Tarification interne du carbone	<i>Non applicable</i>
E1-9	Effets financiers escomptés des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	<i>Non obligatoire pour la première année de reporting</i>
<b>ESRS E2</b>	<b>Pollution</b>	<i>Non matériel</i>
<b>ESRS E3</b>	<b>Ressources hydriques et marines</b>	<i>Non matériel</i>
<b>ESRS E4</b>	<b>Biodiversité et écosystèmes</b>	<i>Non matériel</i>
<b>ESRS E5</b>	<b>Utilisation des ressources et économie circulaire</b>	<i>Non matériel</i>
<b>Normes sociales</b>		
<b>ESRS S1</b>	<b>Personnel de l'entreprise</b>	<b>Sections</b>
ESRS 2, SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	1.2 Stratégie et modèle économique - Identification des parties prenantes stratégiques de la chaîne de valeur
ESRS 2, SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-SBM3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

S1-1	Politiques concernant le personnel de l'entreprise	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-1] Politiques concernant le personnel de l'entreprise
S1-2	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-2] Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts
S1-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-3] Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations
S1-4	Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à atténuer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-4] Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions
S1-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-6] Caractéristiques des salariés de l'entreprise
S1-7	Caractéristiques des non-salariés faisant partie du personnel de l'entreprise	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-7] Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise
S1-8	Négociation collective et dialogue social	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-8] Couverture des négociations collectives et dialogue social
S1-9	Indicateurs de diversité	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-9] Indicateurs de diversité
S1-10	Salaires décent	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-10] Salaires décent
S1-11	Protection sociale	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-11] Protection sociale
S1-12	Personnes handicapées	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-12] Personnes en situation de handicap
S1-13	Indicateurs de la formation et du développement des compétences	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-13] Indicateurs de formation et de développement des compétences
S1-14	Indicateurs de santé-sécurité	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-14] Indicateurs de santé et de sécurité
S1-15	Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-15] Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
S1-16	Indicateurs de rémunération (écart salarial et rémunération totale)	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-16] Indicateurs de rémunération
S1-17	Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	3.1 Personnel de l'entreprise - [S1-17] Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme
<b>ESRS S2</b>	<b>Travailleurs de la chaîne de valeur</b>	<i>Non matériel</i>
<b>ESRS S3</b>	<b>Communautés affectées</b>	<i>Non matériel</i>
<b>ESRS S4</b>	<b>Consommateurs et utilisateurs finaux</b>	<b>Sections</b>
ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-SBM2] Intérêts et points de vue des parties prenantes
ESRS 2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le ou les modèles économiques	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-SBM3] Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-1] Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux
S4-2	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-2] Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts

S4-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux clients et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-3] Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations
S4-4	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité des actions	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-4] Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions
S4-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.2 Consommateurs et utilisateurs finaux - [S4-5] Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels
<b>Normes de gouvernance</b>		
<b>ESRS G1</b>	<b>Conduite des affaires</b>	<b>Sections</b>
ESRS 2, GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.1 Conduite des affaires - [GOV-1] Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance
ESRS 2, IRO-1	Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	4.1 Conduite des affaires - [IRO-1] Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels
G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.1 Conduite des affaires - [G1-1] Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	4.1 Conduite des affaires - [G1-2] Gestion des relations avec les fournisseurs
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.1 Conduite des affaires - [G1-3] Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin
G1-4	Cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin	4.1 Conduite des affaires - [G1-4] Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	4.1 Conduite des affaires - [G1-5] Influence politique et activités de lobbying
G1-6	Pratiques en matière de paiement	4.1 Conduite des affaires - [G1-6] Pratiques en matière de paiement

*Nous permettons à chacun de construire  
son indépendance financière  
pour vivre selon ses propres choix.*

*SwissLife Prévoyance et Santé  
Siège social :  
1, rue Bellini  
92800 Puteaux  
SA au capital social  
de 150 000 000 €  
Entreprise régie par  
le Code des assurances  
322 215 021 RCS Nanterre  
[www.swisslife.fr](http://www.swisslife.fr)*