

État de durabilité

MGEN. Première mutuelle des agents du service public
On s'engage mutuellement

mgen^{*}

GRUPE vyv

2024

1. Informations générales (ESRS 2) 4

1.1	Présentation de MGEN	5
1.2	Cadre, périmètre et méthodologie d'établissement du rapport de durabilité	11
1.3	Gouvernance de MGEN et intégration de la durabilité	15
1.4	Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité/procédure de vigilance raisonnable	19
➤ 1.4.1	Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité	19
➤ 1.4.2	Procédure de vigilance raisonnable	19
1.5	Analyse de double matérialité	20
➤ 1.5.1	Méthodologie adoptée et processus	20
➤ 1.5.2	Documentation supplémentaire concernant l'exclusion des normes E2 à E5, et S2	22
➤ 1.5.3	Synthèse des résultats de l'analyse de double matérialité	22
1.6	Intégration de la durabilité dans la stratégie MGEN	26

2. Informations environnementales - Changement climatique (ESRS E1) 29

2.1	Bilan carbone	30
➤ 2.1.1	Méthode du bilan carbone	30
➤ 2.1.2	Gouvernance du bilan carbone	33
➤ 2.1.3	Présentation des résultats du bilan carbone	34
➤ 2.1.4	Zoom sur la consommation d'énergie et le mix énergétique	35
2.2	Présentation des sujets matériels liés au changement climatique	37
➤ 2.2.1	Avant-propos	37
➤ 2.2.2	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités liés au climat	38
➤ 2.2.3	Impacts, risques et opportunités matériels liés au climat et interactions avec la stratégie et le modèle économique	40
2.3	Gestion des sujets matériels liés au changement climatique	45
➤ 2.3.1	Stratégie Climat – présentation générale	45
➤ 2.3.2	Pilier 1 : Stratégie Climat pour l'activité d'investissement	49
➤ 2.3.3	Pilier 2 : Stratégie Climat pour l'activité fonctionnement interne	51
➤ 2.3.4	Pilier 3 : Stratégie Climat de l'activité d'assurance	54
2.4	Informations relatives à la taxonomie verte	56
➤ 2.4.1	ICP lié aux activités de souscription	57
➤ 2.4.2	ICP lié aux activités d'investissement	59

3. Informations sociales - Personnel de l'entreprise (ESRS S1) 66

3.1	Introduction	67
➤ 3.1.1	Caractéristiques du personnel de l'entreprise	67
➤ 3.1.2	Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise	68
3.2	Gestion des sujets matériels pour le personnel de l'entreprise	69
➤ 3.2.1	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	71
➤ 3.2.2	Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	75
➤ 3.2.3	Gestion des conditions de travail des collaborateurs	78

3.3	Processus de dialogue avec le personnel et ses représentants au sujet des enjeux matériels	85
3.4	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de faire part de ses préoccupations	86

4. Informations sociales - Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4) **87**

4.1	Introduction	88
▼	4.1.1 Caractéristiques des offres et services	88
▼	4.1.2 Caractéristiques des adhérents	89
▼	4.1.3 Au cœur de MGEN, la proximité avec les adhérents	90
4.2	Gestion des sujets matériels en matière de liens avec les adhérents	91
▼	4.2.1 Renforcement de l'accès à la santé pour tous	92
▼	4.2.2 Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	96
▼	4.2.3 Protection et satisfaction des adhérents	99
▼	4.2.4 Protection des données des adhérents	100
4.3	Processus de dialogue avec le consommateur et utilisateur final au sujet des enjeux matériels	104
4.4	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au consommateur et utilisateur final de faire part de ses préoccupations	105

5. Informations de gouvernance - Conduite des affaires (ESRS G1) **106**

5.1	Rôle et expertise des organes d'administration et de direction en matière de conduite des affaires	107
5.2	Gestion des sujets matériels concernant la conduite des affaires	109
▼	5.2.1 Promotion du modèle mutualiste	110
▼	5.2.2 Promotion des pratiques d'affaires éthiques	113
▼	5.2.3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	116
▼	5.2.4 Développement de pratiques responsables chez les partenaires et fournisseurs	119

6. Annexes **121**

7. Glossaire **132**

8. 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 **136**

1. Informations générales ESRS 2



1.1 Présentation de MGEN

SBM-1 SBM-2

MGEN, mutuelle régie par le livre 2 (L2) du Code de la mutualité, est cofondatrice du Groupe VYV avec Harmonie Mutuelle et la MNT. Aujourd'hui, le Groupe VYV est le premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France. En tant que mutuelle, notre appartenance au secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) est reconnue par la loi du 31 juillet 2014 (dite loi Hamon).

MGEN est une société à but non lucratif : nos bénéfices ne sont pas reversés à des actionnaires mais redistribués pour près de 80 % des cotisations, et mis en réserve ou investis pour le reste, au bénéfice de nos adhérents.

Notre raison d'être est la suivante : « Engagés pour le progrès social et la santé de tous, nous, collectif mutualiste au service de l'intérêt général, prenons soin les uns des autres tout au long de la vie ». La gouvernance de MGEN est démocratique et représentative. Son fonctionnement se traduit par la participation de chaque adhérent à l'élection de ses représentants et, par leur intermédiaire, à la définition des orientations stratégiques de la mutuelle, selon le principe fondateur « Un adhérent, une voix ».

Principales activités MGEN

L'activité principale de MGEN s'articule autour de plusieurs domaines clés (gestion du régime obligatoire, offres de santé et prévoyance ainsi que des offres additionnelles).

- Depuis 1946, MGEN est gestionnaire du régime obligatoire des agents de la fonction publique d'État par délégation de la CNAM¹, pour les fonctionnaires, les fonctionnaires retraités et leurs ayants droit (loi Morice). Ainsi, MGEN déploie envers ses assurés les mêmes engagements que les CPAM². MGEN prend en charge l'ensemble du dispositif, y compris la relation avec les assurés et, évidemment, le versement des prestations en assurance maladie et maternité. Cette délégation de gestion est strictement encadrée par une convention pluriannuelle de gestion, redéfinie tous les cinq ans. Le renouvellement de la convention 2023-2027 a été signé en mai 2024.
- Historiquement destinée aux agents de l'Éducation nationale, l'offre de MGEN s'adresse aujourd'hui à un public plus large. MGEN propose des offres de complémentaire santé et de garanties de prévoyance. MGEN gère 2 969 187 adhérents mutualistes en 2024, qui relèvent principalement de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la

fonction publique hospitalière. Sur la fonction publique d'État, MGEN est aujourd'hui référencée dans plusieurs ministères (ministère de la Culture, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche...). En 2024, les offres d'assurance de MGEN sont principalement des contrats individuels (environ 85 % des contrats). En complément, MGEN propose des contrats collectifs, dont la plupart sont distribués et gérés par son entité MGEN Solutions (hors périmètre CSRD cette année). Pour ce premier rapport CSRD, MGEN s'est concentrée sur les contrats individuels, largement majoritaires, d'autant plus que cette répartition contrats individuels/collectifs sera fortement transformée en 2025 (cf. encart ci-dessous sur la réforme de la PSC).

- MGEN propose également un panel d'offres additionnelles afin d'offrir une large couverture des aléas de vie de nos adhérents : Temporaire Décès, Obsèques, Dépendance, Habitation, Assurance emprunteur, Caution/Acquisition, Épargne-Retraite, Santé animale, Protection juridique, Assurance voyage. Pour certaines de ces offres additionnelles, MGEN joue un rôle de distributeur de produits assurés par des partenaires de confiance (structures du Groupe VYV, structures du monde mutualiste).

MGEN intervient sur :

- la conception de produits d'assurance santé et prévoyance adaptés aux besoins de nos adhérents ;
- la distribution de ces produits par le biais de notre réseau commercial implanté en métropole et dans les territoires ultramarins ;
- la gestion des adhésions, cotisations et le versement des prestations à nos adhérents.

En raison de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) des fonctionnaires, MGEN opère depuis plusieurs années une transformation majeure. Avant cette réforme, les agents de la fonction publique bénéficiaient d'une offre de protection sociale individuelle. À partir de 2025, il sera proposé des contrats collectifs de santé et de prévoyance aux agents de la fonction publique – les ministères doivent mettre en place des appels d'offres. La PSC amène donc MGEN à répondre à des appels d'offres et à passer d'offres individuelles à des offres majoritairement collectives en 2025 (en s'appuyant notamment sur l'expérience de sa filiale MGEN Solutions).

1. CNAM : Caisse nationale de l'Assurance maladie.

2. CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie.

Éléments financiers

Chiffre d'affaires
2024

3 087 millions d'euros

(montant total des cotisations brutes
[Vie et Non-vie] MGEN L2).

Stratégie RSE MGEN

L'activité de MGEN est monosecteur, sa stratégie RSE concerne l'ensemble de ses activités (assurance et investissements) et son fonctionnement interne sur sa chaîne de valeur.

Tout au long du rapport, il sera fait référence aux objectifs de la stratégie RSE. Cette stratégie RSE, définie en 2024 et structurée en 20 objectifs, est présentée au sein de la section 1.6..



Objectifs de la stratégie RSE

Effectifs et implantation

MGEN dispose d'un ancrage territorial fort qui lui permet d'apporter des réponses concrètes aux besoins identifiés, selon les spécificités de chaque territoire, alliant proximité avec les personnes accompagnées et coopération avec les autres acteurs locaux.

MGEN dispose de 130 agences départementales et de 10 centres de services qui emploient 3 859 collaborateurs/collaboratrices en 2024 et s'appuient sur un réseau d'environ 200 militants permanents, détachés de l'Éducation nationale. **Toutes nos structures sont sur le territoire français, centres d'appel (au sein des centres de services) compris.**

Chaîne de valeur et interactions avec les parties prenantes

Les 2 969 187 adhérents de MGEN adhérents sont au cœur de notre fonctionnement grâce à notre modèle mutualiste.

La raison d'être de MGEN nous guide au quotidien pour nous assurer que notre activité apporte une vraie valeur ajoutée auprès de ces adhérents :

- afin de proposer à nos adhérents des soins à des tarifs conventionnés, MGEN s'entoure d'un réseau de confiance de professionnels de santé : près de 7 100 opticiens, 5 400 audioprothésistes, 500 ostéopathes, 500 centres dentaires et plus de 1 525 établissements hospitaliers ;
- MGEN est auprès de ses adhérents dans les moments de vie difficiles ou de difficultés sociales : à travers le dispositif de l'action sociale, les adhérents peuvent bénéficier, sous

conditions, d'aides et d'un accompagnement lorsqu'ils sont confrontés à ces situations.

En 2024, le montant versé aux adhérents de MGEN au titre de ce dispositif est de 23,1 millions d'euros ;

- MGEN propose également des actions de prévention pour répondre aux besoins des adhérents et agents de la fonction publique sur différents axes majeurs : soutien psychologique, campagnes de dépistage, mise à disposition de réseaux de prévention permettant de bénéficier d'informations et de conseils en santé, applications en ligne...

En 2024, MGEN a réalisé plus de 1 000 interventions auprès du grand public et des adhérents sur tous les territoires.

- MGEN est également très investie dans le monde associatif : MGEN soutient plus de 150 associations (nationales et locales) et est impliquée dans plusieurs structures, notamment du secteur de l'ESS. De plus, nos mandats et nos participations actives dans les instances locales (commission d'action sociale employeur, unions territoriales, union régionale, membres des CPAM, membres des CRESS...) apportent un bénéfice direct à nos affiliés et adhérents. Cela permet par exemple de faire connaître à nos adhérents et affiliés les dispositifs de lutte contre le renoncement aux soins, les dispositifs d'aide existants dans le cadre des situations d'exposition aux fragilités (lutte contre la précarité menstruelle, accompagnement de l'aidant...).

MGEN en tant qu'assureur, l'activité de MGEN est encadrée par les autorités et les régulateurs du secteur de l'assurance et de la santé. Ces régulateurs définissent des cadres stricts à respecter lors de la conception des produits et services.

MGEN travaille en étroite collaboration avec les organismes publics du secteur de l'assurance et de la santé dès la conception des offres et jusqu'à sa démarche d'innovation en matière de santé. En tant que « mutuelle santé prévoyance individuelle », être visible et connue dans son écosystème de clients est indispensable, ainsi que disposer d'un réseau développé avec les professionnels de santé. Pour consolider le modèle économique de MGEN et accompagner nos adhérents dans tous les moments de leur vie, des partenariats financiers et commerciaux sont également mis en place. Par ailleurs, comme mentionné précédemment, la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) délègue la gestion du régime obligatoire à MGEN pour plusieurs ministères à travers la signature d'une convention.

MGEN conçoit ses offres de santé et de prévoyance et les distribue directement sans intermédiaire via ses structures d'accueil locales – agences départementales/espaces mutuels –, présentes sur tout le territoire français, et également via son site internet.

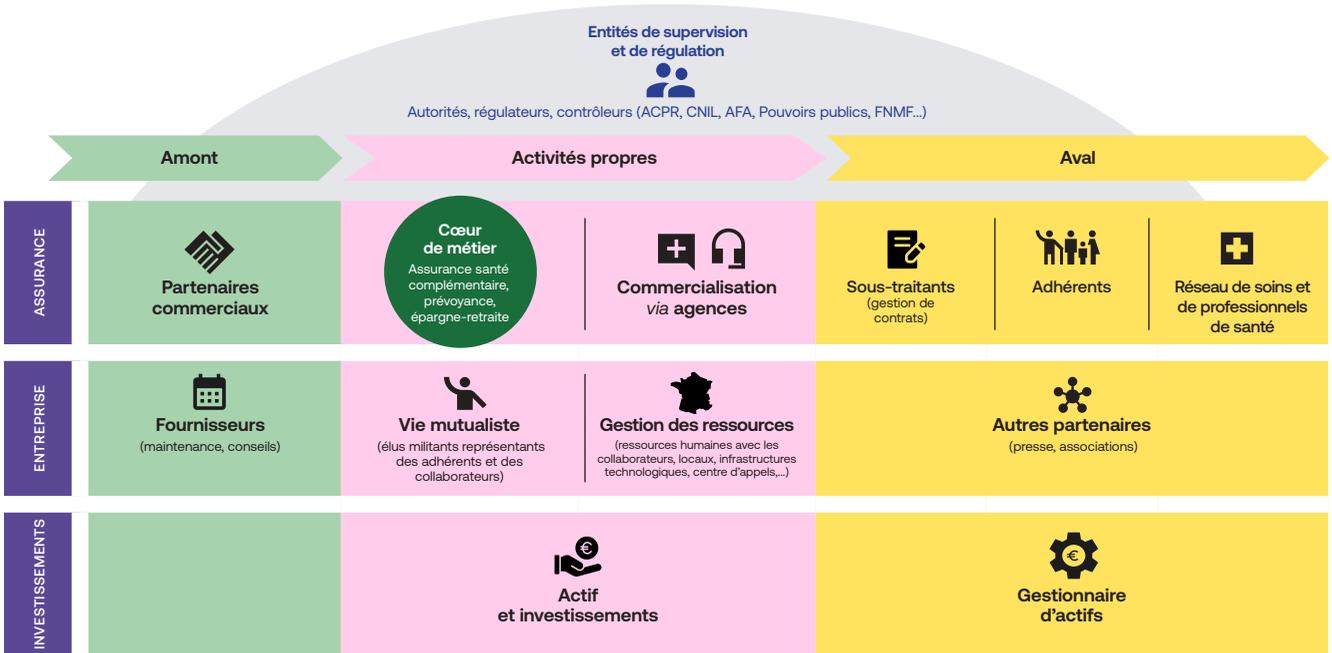
La gestion des dossiers des adhérents est également totalement internalisée : nos 10 centres de services (centres d'appel et centres de gestion) sont en France, au plus près des adhérents.

MGEN peut s'allier à des partenaires de confiance pour proposer des produits additionnels (MGEN distribue par exemple un produit d'épargne retraite conçu par l'UMR, entité du Groupe VYV).

En tant qu'entreprise du secteur tertiaire, les collaborateurs et les militants jouent un rôle primordial dans l'activité de l'entreprise. Leur expertise et leur capacité à accompagner les adhérents dans la gestion de leurs dossiers permettent de garantir une satisfaction client élevée. La recherche de nouveaux talents est également cruciale pour assurer le renouvellement des compétences et soutenir notre développement (cf. ESRS S1 section 3.2.2). Par ailleurs, notre activité tertiaire nécessite principalement des équipements standards (IT, matériel informatique...) et des ressources immobilières (bureaux). Les prestataires IT jouent un rôle clé en fournissant un socle technologique qui permet une gestion efficace des dossiers, l'automatisation des remboursements et le suivi des réclamations. La direction des systèmes d'information de MGEN (MTECH) est un GIE (groupement d'intérêt économique) ouvert aux structures partenaires de MGEN (MTECH est au service d'autres entités du Groupe VYV). Les infrastructures technologiques sont essentielles à l'expérience client, permettant aux adhérents de gérer facilement leurs contrats et de suivre leurs remboursements en ligne.

Outre son activité d'assureur, MGEN est aussi un investisseur institutionnel. Le bilan de MGEN a su croître au fil des années, notamment grâce à son activité d'investisseur. Ainsi, les cotisations de ses adhérents sont investies pour assurer une rentabilité suffisante et permettre la couverture de ses engagements. Nos choix économiques sont conformes à nos valeurs et à notre raison d'être et se retrouvent dans notre Politique d'investisseur socialement responsable (cf. section 2.3.2.1, où les engagements de la politique sont présentés). MGEN fait le choix en tant qu'investisseur de rechercher la performance financière et extra-financière en intégrant, entre autres, sa stratégie Climat au moyen d'engagements clairs et ambitieux. Les gestionnaires d'actifs auxquels MGEN confie des actifs sont partie prenante dans cette activité d'investissement.

SCHEMA DE LA CHAÎNE DE VALEUR MGEN ET TABLEAU DES PARTIES PRENANTES



Partenaires

- Partenaires commerciaux de confiance avec lesquels ou pour lesquels nous distribuons ou gérons des produits/services (exemple Mutex pour l'épargne retraite) ;
- Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) : qui confie la gestion du RO à MGEN pour plusieurs ministères ;
- Partenaires de soins : réseaux de soins, Sécurité sociale, organismes de tiers payant.

Fournisseurs

- Principalement matériel IT, logiciels et prestataires divers liés au secteur tertiaire.

Cœur de métier

- Gestion du régime obligatoire (en délégation de gestion), assurance santé complémentaire, prévoyance, produits additionnels (épargne retraite...).

Commercialisation

- Commercialisation directe via nos structures d'accueil et nos plateformes (vente et gestion des contrats).

Gestion des ressources

- MGEN rassemble 3 859 collaborateurs et collaboratrices en France (périmètre CSRD : L2) ainsi qu'un réseau local de militants, élus, bénévoles ;
- La DSI (MTECH) est un GIE ouvert aux structures partenaires de MGEN.

Investissements

- Les investissements réalisés par MGEN dans des actifs financiers prennent en compte des critères de durabilité (en 2024, 95 % de nos actifs bénéficient déjà d'une analyse ESG - hors trésorerie, dépôts et participations).

Adhérents

- 2 969 187 adhérents (offres individuels) ;
- Plus de 10 000 actions de prévention réalisées en 2024 ;
- En 2024, le montant d'action sociale versé aux adhérents MGEN est de 23,1 M€.

Sous-traitants

- Notamment pour la gestion du tiers payant.

Réseau de soins et de professionnels de santé

- MGEN s'entoure d'un réseau de confiance de professionnels de santé : près de 7 100 opticiens, 5 400 audioprothésistes, 500 ostéopathes, 500 centres dentaires et plus de 1 525 établissements hospitaliers.

Autres partenaires

- Nos parties prenantes sociétales en lien avec notre engagement pour le progrès social : structures de l'ESS, associations/fondations, mécénat, parties prenantes en lien avec nos positions sociétales (MGEN soutient plus de 150 organisations) ;
- Partenaires de soins : prestataires de services ayant contractualisé avec la mutuelle (solution de télé-médecine, second avis médical...), professionnels de santé, réseau de santé partenaire (tarif conventionné) et autres partenaires...

Gestionnaire d'actifs

- OFI gère les investissements cotés pour MGEN.

Dialogue avec les parties prenantes

Structurer et animer un dialogue de qualité dans la durée entre les différentes parties prenantes est intrinsèque au fonctionnement d'une mutuelle comme MGEN : c'est le principe même de notre modèle.

	Dialogue parties prenantes	Prise en compte de ce dialogue
Adhérents et leurs représentants	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conseil d'administration (représentants des adhérents) : la structure démocratique de MGEN implique un rôle clé des représentants des adhérents, garant et porteur des orientations stratégiques. ➤ Assemblée générale annuelle : composée de 494 délégués (représentants des adhérents) sur la période 2022-2025, elle vote les résolutions proposées par le Conseil d'administration pour décider de façon collégiale des orientations stratégiques de MGEN. ➤ Réunions régionales d'automne et de printemps : deux temps forts organisés dans chaque région avec les représentants des adhérents MGEN. Elles se déroulent sur 1 ou 2 journées et elles permettent de partager des sujets de transformation interne et externe pour MGEN en créant un dialogue au niveau régional ➤ Rencontres mutuelles : elles ont lieu une fois par an dans chaque département et permettent d'organiser des temps d'échange autour d'une thématique avec les adhérents MGEN sur tout le territoire. ➤ Comités départementaux : présents dans chaque département, ils se regroupent au moins 5 fois par an. Ils sont composés de représentants d'adhérents (dont les délégués qui participent à l'AG) et permettent d'échanger sur des sujets départementaux, régionaux et nationaux. ➤ Études/enquêtes auprès de notre panel d'adhérents : baromètre global qui permet de mesurer la satisfaction de ses adhérents ; réalisation d'études quantitatives ou qualitatives sur les cibles concernées (actifs, retraités...) via son panel d'adhérents (2 300 adhérents représentatifs du portefeuille)... En 2024, deux études sur la RSE ont été réalisées auprès du panel afin de comprendre les attentes RSE de nos adhérents et celles liées plus précisément à leur perception des risques environnementaux. 	<p>Identification des attentes des adhérents pour ajuster notre offre et proposer de nouveaux produits/ services, co-construction de la stratégie RSE et de la stratégie Climat (via les représentants des adhérents).</p> <p>En tant que mutuelle, les représentants élus de nos adhérents participent aux décisions de l'entreprise (lors notamment de votes aux Assemblées générales annuelles sur les activités exercées par la mutuelle, les prestations offertes aux adhérents...).</p>
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dialogue social MGEN : la négociation sociale au sein de MGEN est marquée par une ouverture à des thèmes autres que ceux rendus obligatoires par la loi, par une forte logique de consensus (la majorité des accords négociés aboutissant à une signature et donc à une application) et par un suivi des accords structuré et engageant (la majorité des accords conclus donne lieu à des commissions annuelles de suivi). ➤ Des baromètres : plusieurs baromètres sont proposés aux collaborateurs pour recueillir leur expression sur différentes thématiques. 	<p>Identification des besoins des collaborateurs, collaboration/co-construction dans le cadre des accords sociaux.</p>

	Dialogue parties prenantes	Prise en compte de ce dialogue
Partenaires	<p>MGEN met en place des dialogues avec ses différents partenaires et cela sous différentes formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ concernant nos partenaires commerciaux, MGEN entretient des liens étroits, un dialogue permanent (pour chaque offre d'un partenaire que MGEN distribue, des temps d'échange sont instaurés avec ce partenaire, soit dans le cadre de comités, soit dans le cadre de bilatérales dédiées) ; ➤ comme évoqué ci-dessus, MGEN est gestionnaire du régime obligatoire des agents de la fonction publique d'État par délégation de la CNAM pour les fonctionnaires, les fonctionnaires retraités et leurs ayants droit (loi Morice). Cette délégation de gestion est définie par une convention. Un comité de suivi, composé de représentants de la CNAM et de MGEN, est constitué pour suivre la convention. Cette instance se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an ; ➤ sur certains enjeux forts, MGEN peut s'allier à d'autres organisations pour défendre ses positions. C'est le cas sur la fin de vie : MGEN et l'Association pour le droit à mourir dans la dignité (ADMD) ont décidé de fédérer plusieurs structures porteuses de valeurs républicaines, afin de construire un pacte progressiste Fin de vie. En mars 2023, le pacte a rédigé collectivement un texte détaillant sa position et ses revendications afin de participer au débat public sur la fin de vie). 	<p>Collaboration avec nos partenaires, prise en compte de leur point de vue pour améliorer nos pratiques.</p>

Tous ces dialogues avec nos parties prenantes sont transmis aux instances de gouvernance pour éclairer leurs décisions. Ils entraînent une mise à jour constante du modèle d'affaires et de la stratégie MGEN.

Par ailleurs, avec le Groupe VYV, MGEN engage ses parties prenantes de manière proactive et inclusive. Le Groupe VYV organise des conventions citoyennes internes, telles que la convention « Santé et Environnement » en 2023-2024, pour impliquer divers acteurs (collaborateurs, élus, partenaires, adhérents, patients et résidents...) dans une réflexion collective sur des solutions concrètes. Des collaborateurs et élus MGEN ont participé à cette convention.

Le dialogue avec les parties prenantes est permanent et fait partie de notre fonctionnement en tant que mutuelle. MGEN a consulté à plusieurs reprises ses parties prenantes afin de coconstruire avec elles. Par exemple :

- pour définir sa raison d'être 2020-2021, des ateliers collaboratifs ont été organisés dans tous les territoires avec les parties

prenantes (collaborateurs et représentants d'adhérents). Une consultation des parties prenantes externes a également été menée ;

- pour définir la stratégie RSE en 2023, des ateliers avec nos collaborateurs et les représentants d'adhérents (dans le cadre des « Régionales de printemps » prévues dans chaque région) ont été organisés pour définir quelles étaient pour eux les priorités sur lesquelles ils souhaitaient particulièrement un suivi annuel ;
- pour la stratégie Climat en 2024, des ateliers avec nos collaborateurs et les représentants d'adhérents (dans le cadre des « Régionales d'automne » prévues dans chaque région) ont été organisés afin de réfléchir à un engagement climat pour la région.

Les résultats de ces différents ateliers sont présentés dans le cadre des instances pour rendre compte de ces travaux. Par exemple, les priorités RSE identifiées pour la stratégie RSE ont été partagées lors de l'Assemblée générale 2023.

1.2 Cadre, périmètre et méthodologie d'établissement du rapport de durabilité

BP-1

BP-2

Préambule

MGEN publie pour la première année ses informations en matière de durabilité (ci-après « État de durabilité »), tel que requis à l'article L.232-6-3 du Code de commerce issu de la transposition en France de la directive (UE) 2022/2464 dite « directive CSRD » et conformément aux European Sustainability Reporting Standards (ESRS) émis par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG : European Financial Reporting Advisory Group).

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. MGEN 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, caractérisée 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 MGEN (cf. ESRS 2 section 1.2 § « Estimations concernant la chaîne de valeur et sources d'incertitude des résultats de ces estimations ») ;
- d'évolution de sa 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 CO₂ associées aux actifs non cotés ou aux actifs

souverains (cf. section 2.1.1 tableau « Principales hypothèses et extrapolations ») ;

- de recours à des estimations fondées sur l'expérience passée ainsi qu'à divers autres facteurs jugés raisonnables. Certaines bases de données (facteurs d'émission, statistiques de consommation d'énergie par usage du résidentiel) ont fait l'objet de mises à jour depuis leur utilisation et n'ont pu être considérées dans le calendrier imparti. Ainsi, certaines données peuvent être estimées au 31 décembre 2024 (cf. ESRS E1 section 2.1.1 tableau « Principales hypothèses et extrapolations ») ;
- d'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité et la définition des seuils de matérialité ou pour approfondir l'analyse des impacts, risques et opportunités sur la chaîne de valeur. Ainsi, l'analyse des IRO sur la chaîne de valeur a conduit à reconnaître les normes environnementales (hors E1) comme non matérielles du point de vue des investissements pour ce premier exercice (cf. ESRS 2 section 1.5.2 « Documentation sur l'exclusion des normes E2 à E5, et S2 ») et donc à les exclure de l'état de durabilité. Une évolution des méthodologies et des pratiques pourrait amener à réviser ces exclusions dans les prochains exercices ;
- d'omission de certaines informations que MGEN (avec l'ensemble des maisons du Groupe VYV) n'a pas été en mesure de collecter lors de cette première année d'application, notamment concernant
 - l'identification des impacts, risques ou opportunités,
 - certains points de données quantitatifs (cf. tableau ci-dessous) ;
- d'évolution du dispositif de contrôle interne relatif à l'état de durabilité et des systèmes d'information associés.

Dans ce contexte, basé sur les pratiques et recommandations de place ainsi qu'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, MGEN pourra être amenée à revoir certaines pratiques de reporting et de communication dans les prochaines versions de son état de durabilité au cours des exercices à venir. MGEN s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de transparence.

↳ LIMITES ET PLAN D'AMÉLIORATION

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'action (CAPEX/OPEX)	La donnée n'est pas disponible en raison de la complexité nécessaire à l'obtention de cette information associée à chaque action.	Étude de chaque action et ressources associées (humaines ou financières)	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 MGEN et exclut les émissions souveraines et les actifs non cotés, dont la méthodologie de calcul d'émissions est moins robuste que pour les émetteurs privés.	La donnée n'est pas disponible en raison d'un manque de pratiques de place et de méthodologies robustes en lien avec les titres souverains.	Évolution des méthodologies de calcul en lien avec les pratiques de place	Un à trois ans

Cadre de référence

Ce rapport de durabilité est préparé en application de la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et au règlement délégué 2023/2772 du 31 juillet 2023. Ce dernier instaure les normes de reporting en matière de durabilité (ESRS) rédigées par l'EFRAG. Ce rapport de durabilité est également préparé conformément à la taxonomie européenne selon l'article 8 du règlement 2020/852.

Le présent rapport de durabilité est audité par un tiers externe, comme l'exige la réglementation avec un niveau d'assurance limitée.

Afin de mettre en œuvre, dès sa première année d'entrée en vigueur, la CSRD, MGEN s'est appuyée sur les guides de l'EFRAG, de l'ANC (Autorité des normes comptables) et de l'AMF (Autorité des marchés financiers). Par ailleurs, MGEN a utilisé, pour développer sa stratégie de durabilité et établir ce rapport, certaines références nationales ou internationales comme le BEGES (Bilan des émissions de gaz à effet de serre) de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), le GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol), la méthodologie développée par la SBTi (Science-Based Target initiative) et le cadre de la directive Solvabilité II.

MGEN, en ayant plus de 500 salariés et en réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros, était déjà soumise à la DPEF. Dans ce nouvel exercice de transparence sur la durabilité que constitue ce rapport, MGEN a essayé de répondre de son mieux aux exigences de publication, notamment à celle relative à l'analyse de double matérialité. Seront présentées pour la première fois les informations portant sur les impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux enjeux de durabilité.

Seuls les points de données identifiés comme matériels selon l'évaluation de double matérialité et selon la matérialité définie dans l'ESRS 1 ont donné lieu à des réponses. En application de la progressivité proposée par les ESRS, les exigences de divulgation sur une base volontaire ne figurent pas dans cet exercice de reporting et MGEN a choisi le report possible de publication de certaines données en 2025 et 2027 (indicateurs transitoires).

L'index situé en Annexes (section 6 tableau 1) indique les exigences de données matérielles et les pages correspondantes du rapport y répondant.

Périmètre et période de reporting

Le périmètre retenu pour le reporting de durabilité est celui de l'entité MGEN en tant que mutuelle du livre 2 - L2 (Code de la mutualité).

L'ensemble des activités de MGEN L2 sont couvertes par ce rapport : activités d'assurance, d'investissement et opérations liées au fonctionnement interne de l'entreprise. Ce choix de périmètre assure une connectivité avec celui des états financiers tels que présentés en Assemblée générale.

Afin de tenir compte des exigences spécifiques de la CSRD, notamment des normes environnementales, ce périmètre est élargi dans la réponse faite dans l'ESRS E1. En effet, les entités de la chaîne de valeur sous contrôle opérationnel doivent être incluses dans les réponses à apporter à certains points de données environnementaux, notamment à ceux du bilan carbone (ESRS E1). Le détail de ce périmètre élargi est présenté dans la l'ESRS E1 section 2.1.1 Méthode du Bilan carbone.

Par ailleurs, l'ensemble de la chaîne de valeur (amont et aval) de MGEN est couvert par ce reporting de durabilité.

Ce rapport est établi pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024. Ce calendrier est aligné avec celui de l'exercice fiscal de MGEN afin de garantir la cohérence entre éléments financiers et éléments de durabilité.

Option permettant d'omettre une information particulière

MGEN n'a pas fait usage de l'option qui lui permet d'omettre certaines informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovations. Cette option est prévue dans la section 7.7 de l'ESRS 1 de la CSRD.

Préparation du rapport

Lors de la production du rapport MGEN, aucune circonstance particulière n'a été relevée.

Les horizons temporels considérés dans ce rapport sont alignés avec ceux des états financiers (1 an) et avec ceux de l'évaluation des risques et de la solvabilité ou ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) (5 ans). Ces derniers définissent comme suit les court, moyen et long termes.

- court terme : CT = 1 an ;
- moyen terme : 1 an < MT < 5 ans ;
- long terme : LT > 5 ans.

Une précision est apportée dans le rapport lorsque les horizons

temporels s'écartent de ces principes directeurs généraux.

La préparation du rapport a été effectuée en coordination avec le Groupe VYV et ses autres maisons. Au sein de MGEN, une organisation dédiée et pilotée par l'équipe RSE a été mise en place pour embarquer les différentes directions. Elle a pris la forme de sessions de formation, de la désignation d'une personne en charge de la production du rapport en plus de la responsable RSE, et de la mobilisation de la communauté des référents RSE pour relayer le projet. La collecte des informations s'est opérée sans recourir particulièrement à un outil dédié pour ce premier exercice. Elle s'est appuyée sur les systèmes d'information des autres métiers (RH, finance, conformité, environnement).

Plusieurs étapes de préparation ont eu lieu sur 2023, 2024 et 2025 :

- sept. 2023 à juin 2024 : participation aux travaux avec VYV relatifs à l'élaboration de la matrice de double matérialité ;
- juillet 2024 à octobre 2024 : cadrage des informations à reporter par norme (protocole de reporting) ;
- novembre 2024 à février 2025 : collecte de données auprès des différentes directions ;
- mars 2025 : remise du rapport à l'auditeur ;
- mai 2025 : passage en comité d'audit (puis Conseil d'administration et Assemblée générale).

Estimations concernant la chaîne de valeur et sources d'incertitude des résultats de ces estimations

MGEN a pour objectif de divulguer des données aussi fiables et précises que possible.

Pour préparer ce rapport, MGEN a recueilli et consolidé des données provenant de l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur. Autant que possible, il s'agit de données réelles 2024. Néanmoins, certaines estimations sont faites en toute transparence selon les exigences des ESRS et, quand les informations ne figuraient pas dans les ESRS, en s'appuyant sur des pratiques de place et sur des standards reconnus. C'est le cas notamment dans l'ESRS E1 sur le calcul des émissions de GES liées au scope 3 (cf. section 2.1.1 tableau « Principales hypothèses et extrapolations »). En effet, la majorité des informations nécessaires pour calculer ces émissions de GES sont issues de fournisseurs de MGEN y compris de son gestionnaire d'actifs. Les bases de calcul, le niveau d'exactitude et les axes d'amélioration sont donc détaillés dans l'ESRS E1 (cf. section 2.1.1 tableau « Principales hypothèses et extrapolations »).

Concernant l'ESRS S1 et l'ESRS G1, les données quantitatives publiées proviennent des systèmes d'information de MGEN. Il n'y a donc aucune extrapolation ou estimation des données. Aucune donnée quantitative n'est requise par la CSRD pour l'ESRS S4, donc aucune estimation n'est réalisée.

Absence de chiffrage des plans d'action, notamment du plan de transition climatique

Le présent rapport ne fait pas mention des ressources financières allouées aux différents plans d'action décrits. Néanmoins, certains chiffrages budgétaires relatifs à la stratégie Climat pour l'année 2025 ont pu être réalisés (cf. stratégie Climat présentée dans l'ESRS E1) et l'identification des ressources allouées aux plans d'action climatiques est lancée. De façon plus générale, un chantier est en cours afin de quantifier les plans d'action liés aux autres IRO.

Comme il s'agit d'un premier rapport CSRD, les comparaisons avec une année antérieure de référence ne pourront être établies qu'à partir du rapport CSRD sur l'exercice 2025. Pour autant, MGEN ayant été soumise précédemment à l'obligation de reporting DPEF, elle dispose d'un suivi de sa stratégie RSE. MGEN a donc cherché, autant que possible, en tenant compte des exigences de la CSRD, à garantir un suivi dans le temps des indicateurs RSE déjà existants et à les mentionner dans ce rapport. En plus de permettre ce suivi, ces indicateurs constituent un complément de réponse à la gestion des sujets de durabilité.

Utilisation d'informations issues d'autres référentiels d'information liés au climat

Pour développer sa stratégie Climat, MGEN utilise volontairement certaines références françaises et internationales, comme le BEGES (dispositif français de bilan des gaz à effet de serre) et les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Par ailleurs, MGEN prend en compte les exigences du cadre réglementaire Solvabilité II, notamment en matière de gestion des risques liés au changement climatique. D'autres référentiels et méthodologies relatifs aux autres enjeux sont présentés dans les différentes sections thématiques de ce rapport de durabilité et dans le glossaire.

Les références aux autres textes législatifs tels définis dans l'ESRS 2 Appendice B sont disponibles en Annexes (section 6).

1.3 Gouvernance de MGEN et intégration de la durabilité

GOV-1 GOV-2 GOV-3

MGEN dispose d'un système de gouvernance qui s'appuie sur les composantes suivantes :

- le Conseil d'administration et la direction opérationnelle salariée, qui portent la responsabilité de la définition des orientations stratégiques MGEN et des moyens de leur mise en œuvre ainsi que de la validation des politiques écrites ;
- les dirigeants effectifs (président et dirigeant opérationnel), qui mettent en œuvre la stratégie définie précédemment et peuvent engager la mutuelle auprès de tiers ;
- les responsables des fonctions clés, qui participent au pilotage et à la surveillance de l'activité sur leurs champs spécifiques ;
- une comitologie favorisant l'échange, la coordination et la complémentarité entre les différents acteurs.

Cette gouvernance repose sur le respect de deux principes essentiels :

- le principe des quatre yeux : toute décision significative est au moins vue par deux personnes ;
- le principe de la personne prudente : MGEN veille à ce que les risques pris le soient dans le respect des intérêts des adhérents.

Présentation des instances

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de MGEN se compose de 25 administrateurs, élus par l'Assemblée générale pour six ans, le renouvellement du Conseil ayant lieu par tiers tous les deux ans.

En vertu de l'article L. 114-16-2 du Code de la mutualité, le Conseil d'administration comprend deux représentants élus par les salariés de la mutuelle, qui assistent avec voix délibérative aux séances du Conseil d'administration. Ils sont élus pour cinq ans par les membres titulaires du Comité social et économique et les délégués des personnels titulaires.

Conformément aux obligations légales, le CA (L2) respecte la règle des 60 %/40 % minimum : il est composé de 11 femmes et 14 hommes (soit 44 % de femmes et 56 % d'hommes) et de deux représentants du personnel avec droit de vote (1 femme et 1 homme).

Indicateurs gouvernance

Nombre de membres exécutifs dans le conseil d'administration	0 car les membres de Comité de direction (Codir) sont invités en fonction des sujets au CA
Nombre de membres non exécutifs	25 administrateurs (CA L2)
Pourcentage par genre des membres du Conseil d'administration	11 femmes et 14 hommes (soit 44 % de femmes et 56 % d'hommes)
Pourcentage de membres du Conseil d'administration indépendants	Aucun (les membres du CA sont mis à disposition par le ministère de l'Éducation nationale et d'autres ministères qui sont adhérents de MGEN)

S'agissant de ses missions, le Conseil d'administration détermine les orientations de MGEN, opère les vérifications et contrôles qu'il juge opportuns et se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'organisme. À ce titre, il élabore et suit l'exécution de la stratégie MGEN et prend les décisions relatives à son fonctionnement et à son activité. Il arrête les comptes annuels et suit l'évolution de l'activité de MGEN dans ses différentes composantes (clés économiques, ressources humaines, RSE, métiers, etc.).

Le conseil d'administration rend compte à l'Assemblée générale et prépare les résolutions qui lui sont soumises. Il dispose du pouvoir de détermination des montants et des taux de cotisations et des prestations dans le respect des règles générales fixées par l'Assemblée générale, avec obligation de compte rendu dans cette instance des décisions qu'il prend en la matière. Il se réunit au moins quatre fois par an.

L'Assemblée générale est composée de 494 délégués sur la période 2022-2025 ; ces derniers sont désignés tous les trois ans.

Pour exercer au mieux ses missions, le Conseil d'administration s'appuie sur des comités spécialisés (cf. lien entre les comités du CA et les IRO ci-dessous).

Bureau national (BN)

Par ailleurs, le Conseil d'administration élit pour deux ans en son sein un Bureau national ayant pour mission, par délégation, l'impulsion et le pilotage stratégique et politique. Le Bureau national se compose du président, du vice-président délégué, de vice-présidents, et de membres auxquels des responsabilités particulières ont été attribuées. Le Bureau national est composé de 7 membres, ayant chacun des rôles et missions définis, dont une administratrice en charge de porter les enjeux RSE.

Comité exécutif (Comex)

Le Comité exécutif (Comex) est le regroupement des élus membres du Bureau national et des membres du Comité de direction (directeurs généraux adjoints, directeurs). Le Comité exécutif assure le pilotage opérationnel et économique du Groupe dans le cadre défini par le Conseil d'administration. La RSE est représentée par deux membres du Comex :

- le directeur de la stratégie, de la transformation, de la coopération et des risques, à qui l'équipe RSE est rattachée ;
- l'administratrice, déléguée nationale, en charge de porter les enjeux RSE, qui travaille en étroite collaboration avec l'équipe RSE.

Fonctions clés Solvabilité II

Le système de gouvernance de MGEN s'appuie également sur les quatre fonctions clés définies par le règlement Solvabilité II : gestion des risques, conformité, actuariat, audit interne. Leurs responsables sont placés sous l'autorité du dirigeant opérationnel.

Formation des instances aux enjeux RSE

MGEN déploie un important programme de formation aux fins d'accompagner chaque administrateur (parcours d'entrée dans la fonction, formation diplômante, formations tout au long du mandat).

En lien avec les sujets de durabilité, les administrateurs ont pu notamment suivre les formations suivantes :

- Enjeux juridiques, pour les entreprises et leurs dirigeants, liés à la RSE
En lien avec l'ensemble des IRO de façon transverse
- Climat & biodiversité : notre défi santé 2024 (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme E1
- Découvrir le RGPD et la protection des données 2024 (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme S4
- Écoconduite appliquée aux véhicules thermiques (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme E1
- Sensibiliser à la corruption 2024 (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme G1

- Sensibiliser à la lutte contre les abus, fautes et fraudes 2024 (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme G1
- Visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel 2024 (e-formation)
En lien avec les IRO de la norme S1
- Sensibilisation à la LCB-FT
En lien avec les IRO de la norme G1

Les délégués à l'Assemblée générale suivent également des formations en lien avec les enjeux RSE (formations, séminaires, réunion administrateurs...) pour se tenir à jour des sujets novateurs et essentiels de la vie d'une entreprise mutualiste (financier/extra-financier, contrôle interne...). En 2024, en amont du vote en Assemblée générale de notre engagement sur la stratégie Climat, une formation sur cet enjeu a été proposée aux délégués participants.

Intégration des critères de durabilité

MGEN n'a pas mis en place, pour le moment, l'intégration des résultats de durabilité dans les systèmes d'incitation (si on comprend par incitation : incitation financière) destinés aux membres des organes d'administration et de direction.

Place de la RSE dans les instances et l'organisation

La démarche RSE est portée par un duo de représentants du Comex : la déléguée nationale en charge de l'animation territoriale, des engagements sociétaux et de la RSE (membre du CA) et le directeur de la stratégie, de la transformation, de la coopération et des risques (membre du Codir).

En 2024, quatre passages en Comex et quatre passages en CA ont été réalisés sur différents sujets (stratégie RSE, CSRD, stratégie Climat).

De façon générale, la fonction RSE, via ses deux « porteurs » cités ci-dessus, est chargée d'évaluer et de rendre compte aux organes de direction et d'administration du bon niveau d'appropriation des compétences de durabilité par les acteurs clés de cette transformation.

En Assemblée générale, des séquences RSE sont également programmées annuellement :

- en 2023, présentation de la stratégie RSE ;
- en 2024, vote d'une partie de la stratégie Climat (relative au fonctionnement interne de l'entreprise, pilier 2 de la stratégie Climat - cf. présentation détaillée au sein de l'ESRS E1) et organisation de la Fresque du climat pour l'ensemble des participants.

Cette démarche RSE de MGEN est suivie dans un comité spécifique du CA.

➤ LIEN ENTRE LES COMITÉS ET LES IRO

Comité	Missions	Lien avec les IRO
Comité RSE	<p>Il a pour mission de suivre les objectifs de la stratégie RSE à horizon 2027.</p> <p>Ce comité est chargé de faire un point trimestriel au Comex. De plus, un bilan annuel de l'avancée de la stratégie RSE est également prévu. En 2024, ce bilan a été présenté en Comex, CA et AG.</p> <p>Il est composé de référents RSE (un par direction) et d'administrateurs (membres du CA).</p> <p>Cette instance est présidée par une administratrice déléguée (membre du Comex) et le directeur de la stratégie, de la transformation, de la coopération et des risques (membre du Comex).</p> <p>Organisation : en 2024, ce comité s'est réuni quatre fois (dont un séminaire).</p>	<p>La stratégie RSE couvrant l'ensemble des IRO identifiés, le comité RSE suit donc tous les IRO.</p>

Elle est également relayée grâce à deux réseaux d'acteurs qui font vivre nos engagements RSE à tous les niveaux :

- les référents du comité RSE, collaborateurs des directions (un référent par direction) et 8 administrateurs, se réunissent trimestriellement dans le cadre du comité RSE depuis fin 2023. Leur rôle est d'être un interlocuteur RSE et de jouer le rôle

d'ambassadeur et de relais des sujets RSE. Plusieurs référents ont notamment présenté en 2024 la stratégie RSE au sein du Codir de leur direction ou au sein des instances régionales ;

- les référents RSE régionaux (un référent par région) sont les responsables régionaux relations institutionnelles et ESS (RRIESS).

D'autres comités du CA sont également amenés à traiter des IRO dans leurs attributions :

Comité	Missions	Lien avec les IRO
Comité finances et modèle économique	<p>Il est chargé du suivi des sujets budgétaires, de la feuille de route économique, des investissements. Il suit notamment la politique ISR de MGEN.</p> <p>Le comité a travaillé en 2024 sur la mise à jour de la politique ISR qui a été validée en Conseil d'administration en décembre 2024 (plusieurs réunions de travail ont été organisées en 2024 pour coconstruire cette politique).</p>	<p>Il est amené à suivre notamment certains IRO E1 liés aux activités d'investissement.</p>
Comité d'audit	<p>Il est chargé de la supervision des processus d'élaboration et de contrôle des informations comptables et financières, et du suivi des dispositifs de maîtrise de risques au sein de MGEN.</p> <p>Depuis 2024, il est chargé de donner un avis sur le rapport CSRD au Conseil d'administration (pour le premier rapport de MGEN en 2025).</p> <p>Pour la première fois en 2025, le comité d'audit de MGEN est responsable de donner un avis sur le rapport de durabilité. Il a suivi une formation spécifique en 2024 sur la CSRD.</p> <p>Le comité d'audit se voit régulièrement informé de l'avancée de la préparation du rapport CSRD MGEN : deux passages en 2024 et deux passages en 2025 avant le passage final en mai 2025.</p>	<p>Il est amené à suivre tous les IRO.</p>
Comité des risques	<p>Il suit la gestion des risques du groupe MGEN (suivi des principaux indicateurs de risques, de l'examen régulier de la cartographie des risques majeurs du Groupe, des rapports ORSA...).</p>	<p>Les risques de durabilité identifiés dans le cadre des travaux de la double matérialité étant bien en lien avec les risques existants dans les cartographies MGEN, il est amené à suivre l'ensemble des risques de durabilité.</p> <p>Les politiques écrites sont également suivies dans ce comité pour donner un avis au CA (elles sont mises à jour annuellement).</p>

Comité	Missions	Lien avec les IRO
Comité des statuts	Il est chargé d'assurer la cohérence des modifications des statuts et règlements mutualistes proposées au Conseil d'administration et en Assemblée générale.	Le règlement mutualiste répond à plusieurs IRO de l'ESRS S4.
Comité des partenariats	Instance mixte composée de représentants et représentantes du Conseil d'administration, de directions métiers et d'experts, il se réunit à une fréquence mensuelle et a pour vocation d'émettre un avis (favorable, défavorable, en arbitrage) sur l'ensemble des partenariats nationaux de MGEN.	Il est amené à suivre l'IRO Promotion du modèle mutualiste, la démarche de partenariats faisant partie des actions menées pour répondre à cet IRO
Comité national d'animation territoriale (CNAT)	Il a vocation à fixer le cadre de l'animation militante dans les territoires. En 2024, il a été présenté une analyse du lien entre les feuilles de route annuelles de chaque région et la stratégie RSE.	Il est amené à évoquer différents IRO lors des séances.

Les comités émettent des avis et des recommandations au Conseil d'administration.



Objectifs de la stratégie RSE

- présentation de la stratégie RSE dans la partie 1.6

OBJECTIF N° 5 - Développer la dimension RSE de notre gouvernance [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Avec les sous-objectifs suivants :

- **80 % des délégués (moyenne sur 3 ans) formés à l'AG**

Résultat 2024 95 % en 2024 (88 % en 2023)

Les délégués qui votent à l'AG ont été formés en lien avec les résolutions présentées : la stratégie Climat (pilier fonctionnement) ayant été soumise au vote de l'AG, les délégués ont été formés sur ce sujet en 2024.

- **Identifier les particularités RSE de notre gouvernance aujourd'hui et demain**

Résultat 2024 le portage RSE s'est renforcé dans notre gouvernance en 2024 en officialisant une organisation formelle (portage par deux membres du Comex, comité RSE, instance du CA, plusieurs temps RSE en Comex, CA et AG).

OBJECTIF N° 16 - Accompagner les publics cibles pour intégrer la RSE aux pratiques [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

L'enjeu de cet objectif est que les directions s'emparent des enjeux RSE et s'interrogent sur les impacts en lien avec leurs activités directes.

Résultat 2024 Plusieurs temps de sensibilisation des équipes et des administrateurs ont eu lieu en 2024. Par exemple, la direction DDPM (du développement, du digital, de la prévention et du marketing) a organisé un atelier de sensibilisation aux enjeux climatiques (« Fresque du climat ») et un séminaire de direction dédié sur l'enjeu climat (sur une demi-journée).

Deux formations en lien avec les enjeux RSE ont été rendues obligatoires en 2024 pour l'ensemble des collaborateurs et des militants MGEN (module « Climat & biodiversité » ainsi que le module « Visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel »).

1.4 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité/procédure de vigilance raisonnable

1.4.1 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité

GOV-5

Concernant le dispositif de contrôle interne sur les méthodes d'élaboration des données de la CSRD, il est en construction et sera déployé à partir du prochain rapport CSRD MGEN. En attendant, un protocole de reporting a été mis en place afin de veiller à la qualité

et à la traçabilité des données. Par ailleurs, les travaux d'élaboration du rapport ont régulièrement été présentés au comité d'audit de MGEN entre octobre 2024 et avril 2025.

1.4.2 Procédure de vigilance raisonnable

GOV-4

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Sections dans l'état de durabilité
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	GOV-2 : §1.3 GOV-3 : §1.3 SBM-3 : §1.5.3, §2.2.2, §3.1.2, §4.1
b) Interagir avec les parties prenantes à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	GOV-2 : §1.3 SBM-2 : §1.1 IRO-1 : §1.5 MDR P : dans les normes thématiques
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	IRO-1 : §1.5 SBM-3 : §1.5.3, §2.2.2, §3.1.2, §4.1
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	MDR-A : dans les normes thématiques
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	MDR-M : dans les normes thématiques MDR-T : dans les normes thématiques

1.5 Analyse de double matérialité

IRO-1

SBM-3

1.5.1 Méthodologie adoptée et processus

En 2024, l'UMG a réalisé une analyse de double matérialité pour le compte du Groupe VYV et des maisons qui le constituent, avec la participation des parties prenantes internes de l'UMG et celle des maisons.

L'objectif de cette analyse de double matérialité était de déterminer la matérialité des thèmes liés à la RSE sous deux angles complémentaires :

- une perspective « impact sur le monde extérieur ». Cette perspective évalue comment les activités d'une entreprise affectent l'environnement et la société, indépendamment de leurs conséquences financières. Elle couvre des aspects comme les émissions de CO₂, la biodiversité ou les conditions de travail, en mesurant leurs impacts directs et indirects. L'objectif est d'identifier les enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) les plus significatifs pour les parties prenantes externes ;
- une perspective « financière ». Cette approche analyse comment les facteurs ESG influencent la performance financière de l'entreprise, notamment via les risques et opportunités liés à la réglementation, au marché ou aux événements climatiques. Elle vise à déterminer les aspects qui pourraient affecter les résultats financiers, l'accès aux financements ou la valorisation de l'entreprise.

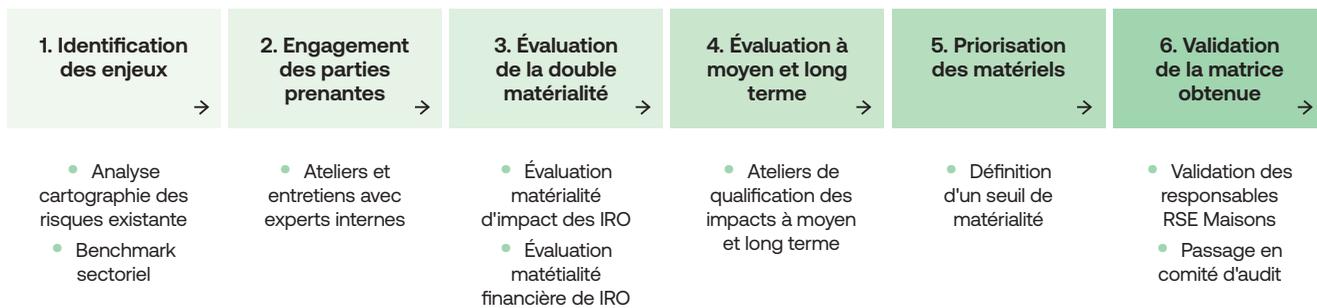
Les risques de durabilité identifiés dans le cadre de ces travaux sont bien en lien avec les risques existants dans les cartographies de risques de MGEN. Après une première analyse, ces risques de durabilité semblent pouvoir être classés principalement en tant que « risques opérationnels » tels que définis par l'article 13 de la directive Solvabilité (« le risque de perte résultant de procédures internes, de membres du personnel ou de systèmes inadéquats ou défectueux, ou d'événements extérieurs »).

Ces risques opérationnels sont suivis par deux lignes de défense : une première ligne « métier » complétée par une deuxième ligne de défense qui mobilise, tout particulièrement, les responsables/directions de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité.

À partir de 2025, une réflexion plus approfondie est prévue pour :

- relier plus précisément nos risques de durabilité aux catégories de risques existantes dans les cartographies de risques ;
- parvenir à des processus similaires et fusionnés entre le suivi des risques de durabilité et celui des autres risques.

➤ DESCRIPTION DU PROCESSUS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ MENÉE



ÉTAPE 1 – Identification initiale des enjeux

Cette première étape a été réalisée conformément aux exigences de l'ESRS 1. L'identification initiale des enjeux repose ainsi sur une analyse approfondie des risques opérationnels spécifiques du Groupe VYV et de ses maisons sur la base de la description des risques de durabilité imposée dans l'ORSA. Nous avons également effectué un benchmark sectoriel en examinant les déclarations de performance extra-financière (DPEF) d'entreprises comparables pour établir une liste initiale d'enjeux pertinents. Les axes stratégiques de VYV 2025 ont par ailleurs été utilisés comme base pour l'analyse de double matérialité afin d'assurer l'alignement entre ce rapport de durabilité et la stratégie du Groupe VYV.

Pour une meilleure lisibilité du rapport, les attendus IRO-1 de chacune des normes thématiques (E1 et G1) sont détaillés dans les sections dédiées respectivement aux normes E1 et G1. L'analyse IRO-1 n'a pas été réalisée pour les enjeux des normes E2 à E5 (cf. section 1.5.2).

ÉTAPE 2 – Enrichissement au travers de l'engagement des parties prenantes

Des ateliers, menés avec des représentants des différentes maisons et les directions métiers Groupe fortement impliqués sur les enjeux identifiés (finances, risques/conformité, RH), ont permis d'intégrer une vision interne complémentaire et d'amender la liste des impacts, risques et opportunités identifiés ainsi que leurs cotations. Cette liste a été enrichie au travers de plusieurs ateliers de travail réalisés en 2023 et en 2024.

Nos experts internes ont pu exposer, grâce à un dialogue continu avec nos principales parties prenantes, une vue d'ensemble pertinente des intérêts et des opinions de ces dernières. Dans une optique d'amélioration continue, l'exercice réalisé sur les prochaines années pourra inclure la sollicitation de parties prenantes externes.

ÉTAPE 3 – Évaluation de la double matérialité des IRO identifiés

Afin d'évaluer la matérialité d'impact, conformément aux directives de l'ESRS, trois paramètres (« ampleur », « étendue » et « caractère irréversible ») ont été utilisés pour déterminer la « gravité » de nos impacts réels :

- lors de l'évaluation de « l'ampleur », nous avons évalué l'ampleur de l'impact sur l'environnement ou les personnes, après prise en compte des actions d'atténuation déjà en place ;
- lors de l'évaluation de « l'étendue », nous avons évalué la diffusion de l'impact en fonction de paramètres tels que le pourcentage de sites, d'employés ou de dépenses financières auxquels l'impact est lié ;

- lors de l'évaluation du « caractère irréversible », nous avons évalué la difficulté de réparer les dommages en termes de coût et d'horizon temporel.

Cette gravité, associée à une note de probabilité d'occurrence, a permis d'obtenir une note globale de matérialité d'impact.

Concernant la matérialité financière, lors de l'évaluation des risques, nous avons déterminé l'ampleur potentielle des effets financiers en fonction de différents déclencheurs, notamment l'impact sur la souscription, la valeur des actifs et le résultat annuel, ainsi que la probabilité d'occurrence. Nous avons estimé la nature de ces effets dans différents scénarios avec des hypothèses basées sur les paramètres fournis par les experts du domaine.

ÉTAPE 4 – Priorisation des IRO matériels

La sélection des IRO matériels ne porte que sur l'évaluation de leur impact à court terme, afin de prioriser les actions à mettre en place dès aujourd'hui.

Une évaluation de leur évolution à moyen/long terme a été réalisée, afin de mieux cerner les enjeux présentés par les IRO (les échelons de temps utilisés étant basés sur ceux des états financiers du Groupe), mais celle-ci n'a pas fait ressortir d'éléments de nature à être publiés dans le présent rapport. Les résultats et amendements issus des différents échanges ont fait l'objet de décisions collectives et ont été considérés dans la réévaluation et la complétion de la matrice des IRO pour délivrer sa version finale.

Les autres IRO, à faible impact à court terme, pourront être réévalués dans un prochain exercice pour une potentielle intégration dans les prochains rapports.

ÉTAPE 5 – Validation de la matrice obtenue

L'analyse de matérialité ayant été réalisée par l'UMG pour le compte du Groupe VYV et des maisons qui le constituent, elle a ensuite été validée par l'ensemble des maisons soumises à l'exercice, dont Harmonie Mutuelle, MGEN, MNT et Mutex, qui l'ont présentée lors de comités d'audit spécifiques.

ÉTAPE 6 – Définition des informations à publier

L'analyse de matérialité a permis d'affiner la liste des exigences de publication à fournir dans le rapport : n'ont été retenues que les exigences de publication qui étaient relatives à des sujets matériels identifiés lors de l'analyse de matérialité menée par l'UMG. Par ailleurs, l'analyse de double matérialité fait l'objet d'une intégration progressive au sein du dispositif global de contrôle interne du Groupe.

1.5.2 Documentation supplémentaire concernant l'exclusion des normes E2 à E5, et S2

Pour cet exercice, MGEN ne reporte pas sur les normes E2 à E5 (pollution, ressources hydriques et marines, biodiversité et écosystèmes, utilisation des ressources et économie circulaire), jugées non matérielles.

Concernant les IRO liés à nos investissements, une analyse chiffrée de la composition de notre portefeuille a été réalisée en s'appuyant sur la base ENCORE (encorenature.org) au niveau du Groupe VYV. L'analyse issue de cette base ENCORE indique qu'il y a une absence d'impact significatif des investissements sur les « pressions » et « dépendances » prévues dans ladite base.

Il convient de noter que cette analyse a été effectuée au niveau du Groupe VYV. Néanmoins, elle a également permis d'étudier les impacts au niveau des différentes maisons du Groupe (le portefeuille des investissements du Groupe étant alloué aux différentes maisons), afin de confirmer qu'il n'y avait pas de spécificités (activité et/ou exposition par secteur) qui remettraient en cause les conclusions du Groupe au niveau des maisons.

Enfin, il convient également de noter que cette analyse présente des limites, exposées ci-dessous, mais que les résultats qui en sont issus sont les meilleures estimations du Groupe.

Ces résultats pourront être amenés à varier en fonction de l'évolution des méthodologies de place.

Limites de la méthodologie

- L'utilisation des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) transposés en code ISIC (International Standard Industrial Classification), alors même qu'une entreprise relevant d'un seul code NACE peut réaliser de multiples activités non représentées par cet unique code NACE.
- Lorsqu'il y a une dépendance ou un lien de pression enregistré pour une activité économique, cela ne signifie pas que toutes les entreprises qui s'engagent dans cette activité ont cette dépendance ou exercent cette pression.

Concernant la norme S2, relative aux travailleurs de la chaîne de valeur, une analyse des principaux fournisseurs du Groupe a été menée. Celle-ci montre que les fournisseurs opèrent majoritairement en France, dans le respect du droit du travail national. Les risques liés à la norme S2 sont donc considérés comme non matériels.

1.5.3 Synthèse des résultats de l'analyse de double matérialité

L'analyse de double matérialité a permis de mettre en évidence 20 IRO significatifs, comprenant 5 impacts positifs, 4 impacts négatifs, 3 opportunités et 8 risques tout au long de la chaîne de valeur du Groupe VYV. Ces 20 enjeux matériels sont répartis dans les thèmes suivants : changement climatique (E1), effectifs propres de l'entreprise (S1), consommateurs et utilisateurs finaux (S4) et conduite des affaires (G1). Ces IRO sont présentés ci-dessous (cf. tableau « Description synthétique des IRO »).

Les descriptions et cotations de chaque IRO sont intégrées dans les sections thématiques correspondantes, afin de faciliter la compréhension des enjeux et de leur gestion. Elles sont référencées dans la colonne « Section » du tableau « IRO sur la chaîne de valeur et dans les différentes sections du rapport ».

▾ DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DES IRO

Thème	Impacts positifs	Impacts négatifs	Risques	Opportunités
Changement climatique (norme E1)		<p>I1 - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise</p> <p>I2 - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise</p> <p>I3 - Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise</p>	<p>R1 - Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise</p> <p>R2 - Risques d'image liés aux controverses environnementales</p> <p>R3 - Augmentation de la demande de prestations de santé et de prévoyance due au changement climatique</p>	<p>O1 - Développement de nouveaux produits et services durables</p> <p>O2 - Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique</p>
Effectifs propres de l'entreprise (norme S1)	I4 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous		<p>R4 - Gestion des conditions de travail des collaborateurs</p> <p>R5 - Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents</p>	
Consommateurs et utilisateurs finaux (norme S4)	I6 - Renforcement de l'accès à la santé pour tous	I5 - Fuite ou perte de données sensibles	<p>R6 - Faille de cybersécurité et protection des données</p> <p>R7 - Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle</p>	O3 - Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs
Conduite des affaires (norme G1)	<p>I7 - Promotion des pratiques d'affaires éthiques</p> <p>I8 - Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs</p> <p>I9 - Promotion du modèle mutualiste</p>		R8 - Corruption et versements de pots-de-vin	

➤ IRO SUR LA CHAÎNE DE VALEUR ET DANS LES DIFFÉRENTES SECTIONS DU RAPPORT

Norme	IRO - Description	IRO - Nature	Chaîne de valeur			Sections du rapport
			Amont	Activité propre	Aval	
E1 - Changement climatique	I1 - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise	Impact -	X	X	X	2.2.3
	I2 - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise	Impact -			X	2.2.3
	I3 - Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise	Impact -		X		2.2.3
	R1 - Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise	Risque		X		2.2.3
	R2 - Risques d'image liés aux controverses environnementales	Risque		X		2.2.3
	R3 - Augmentation de la demande de prestations de santé et de prévoyance due au changement climatique	Risque		X		2.2.3
	O1 - Développement de nouveaux produits et services durables	Opportunité	X	X	X	2.2.3
	O2 - Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	Opportunité	X	X	X	2.2.3
S1 - Effectifs propres de l'entreprise	I4 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	Impact +	X	X		3.2.1
	R4 - Gestion des conditions de travail des collaborateurs	Risque		X		3.2.3
	R5 - Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	Risque		X		3.2.2
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	I5 - Fuite ou perte de données sensibles	Impact -			X	4.2.4
	I6 - Renforcement de l'accès à la santé pour tous	Impact +			X	4.2.1
	R6 - Faille de cybersécurité et protection des données	Risque		X		4.2.4
	R7 - Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	Risque		X		4.2.3
	O3 - Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	Opportunité	X	X	X	4.2.2
G1 - Conduite des affaires	I7 - Promotion des pratiques d'affaires éthiques	Impact +	X	X	X	5.2.2
	I8 - Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs	Impact +	X	X	X	5.2.4
	I9 - Promotion du modèle mutualiste	Impact +		X	X	5.2.1
	R8 - Corruption et versements de pots-de-vin	Risque		X		5.2.3

Effets financiers actuels et futurs de ces IRO

L'évaluation complète des effets financiers actuels des IRO n'a pas pu être réalisée pour ce premier exercice. Néanmoins, les premiers travaux d'évaluation menés constitueront une base pour une analyse approfondie dans de futures publications.

S'agissant d'une entrée en vigueur progressive, les effets financiers futurs ne sont pas non plus évalués pour cet exercice.

Concernant la résilience du modèle d'affaires, des analyses de risques (stress-tests et SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ont été menées sur les risques climatiques.

Les résultats sont présentés dans la section 2.2.2.2 Identification des risques climatiques physiques et de transition. De plus, l'ensemble des risques de durabilité sont en lien avec des risques opérationnels existants et pilotés par la fonction gestion des risques, en charge de garantir la résilience du modèle d'affaires.

Il est prévu de formaliser l'évaluation de la résilience du modèle d'affaires de MGEN au regard des IRO matériels dans un prochain rapport.

1.6 Intégration de la durabilité dans la stratégie MGEN

SBM-3

L'ensemble des IRO identifiés sont bien en lien avec le projet stratégique et la stratégie RSE de MGEN.

Le projet stratégique de MGEN à horizon 2027 s'inscrit dans le projet stratégique de VYV 2025. Il est articulé autour de quatre axes :

1. Faire vivre notre raison d'être en faveur de la préservation du capital santé en apportant des réponses globales et innovantes aux employeurs et aux adhérents ;
2. Renforcer notre place de première mutuelle des agents du service public ;
3. Faire émerger de nouveaux espaces de développement ;
4. Mobiliser toutes nos forces vives, élus, militants et collaborateurs, autour d'un projet partagé.

Plusieurs enjeux RSE y ont été intégrés (dans l'axe 1 : « Faire vivre notre raison d'être pour faire la différence », avec notamment l'ambition d'« amplifier notre engagement en matière d'empreinte environnementale », et dans l'axe 4 : « Mobiliser autour d'un projet partagé », qui fait référence aux enjeux sociaux RSE).

Le Comex a souhaité aller plus loin et qu'une stratégie RSE (à horizon 2027) soit précisée pour les années à venir, tout en restant bien en lien avec le projet stratégique.

LIENS PROJET STRATÉGIQUE, STRATÉGIE RSE, NORMES CSRD ET IROS

Axes du projet stratégique MGEN	Piliers de la stratégie RSE	Objectifs RSE définis en 2023 (avant mise à jour CSRD) à horizon 2027	Normes CSRD et IROs associés
Axe 1 Faire vivre notre raison d'être	Pilier 1 - On s'engage pour le progrès social et la santé de tous	Obj. n° 1 - Trois partenariats d'innovation santé avec des entreprises/start-up	S4 O3 : Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs
		Obj. n° 2 - Trois campagnes de prévention tous les ans et sensibiliser tout au long de l'année sur nos enjeux phares	S4 I6 : Renforcement de l'accès à la santé pour tous
		Obj. n° 3 - Nous engager sur les grands enjeux sociaux - renforcer nos actions et notre communication sur nos engagements sociétaux, notamment la fin de vie, l'égalité F-H	G1 I9 : Promotion du modèle mutualiste
		Obj. n° 4 - Maintenir la proximité dans les territoires	
		Obj. n° 5 - Développer la dimension RSE de notre gouvernance	ESRS 2
		Obj. n° 6 - Lancer une stratégie Climat ambitieuse et des actions au plus près du terrain	E1 I1 : Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise E1 I3 – Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise
		Obj. n° 7 - Mettre en œuvre une démarche Green IT	E1 R2 – Risques d'image liés aux controverses environnementales E1 R3 – Augmentation de la demande de prestations de santé et de prévoyance due au changement climatique E1 O1 – Développement de nouveaux produits et services durables

Axes du projet stratégique MGEN	Piliers de la stratégie RSE	Objectifs RSE définis en 2023 (avant mise à jour CSRD) à horizon 2027	Normes CSRD et IROs associés
<p>Axe 2 Renforcer notre place de première mutuelle des agents du service public</p> <p>et</p> <p>Axe 3 Faire émerger de nouveaux espaces de développement</p>	<p>Pilier 2 - On s'engage pour un développement éthique et responsable</p>	Obj. n° 8 - Faire de la satisfaction adhérents/patients une priorité	S4 R7 – Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle
		Obj. n° 9 - Lancer un chantier de référentiel interne Offres & RSE	S4 O3 – Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs S4 I6 – Renforcement de l'accès à la santé pour tous
		Obj. n° 10 - Respecter les réglementations RGPD, celles liées à l'éthique des affaires et à la sécurité informatique	S4 I5 – Fuite ou perte de données sensibles S4 R6 – Faille de cybersécurité et protection des données G1 I7 – Promotion des pratiques d'affaires éthiques G1 R8 – Corruption et versements de pots-de-vin
		Obj. n° 11 - Aller au-delà de l'obligation en définissant une charte éthique de l'IA	G1 I7 – Promotion des pratiques d'affaires éthiques
		Obj. n° 12 - Lancer une démarche d'achats responsables	G1 I8 – Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs
		<p>Obj. n° 13 - Investir 80 M€ sur 5 ans pour soutenir des entreprises impactantes pour les hommes et pour la planète avec le fonds Racine²</p> <p>Obj. n° 14 - Déployer une démarche RSE au cœur de nos investissements (mise en place de la nouvelle politique ISR)</p>	<p>E1 O2 – Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique</p> <p>E1 I2 – Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise</p> <p>E1 R1 – Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise</p> <p>E1 R2 – Risques d'image liés aux controverses environnementales</p> <p>E1 O2 – Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique</p>
<p>Axe 4 Mobiliser autour d'un projet partagé</p>	<p>Pilier 3 - On s'engage envers les élus, les militants et les collaborateurs</p>	Obj. n° 15 - Développer différents leviers de prévention concernant la QVCT des collaborateurs et des militants	S1 R4 – Gestion des conditions de travail des collaborateurs
		Obj. n° 16 - Accompagner tous ceux dont le métier et les missions évolueront	S1 R5 – Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents
		Obj. n° 17 - S'engager pour l'égalité des chances	S1 I4 – Égalité de traitement et égalité des chances pour tous
<p>Autre</p>	<p>Pilier transverse - On s'engage à intégrer la RSE au cœur des métiers</p>	<p>Obj. n° 18 - Passer à une démarche RSE pilotée aux niveaux national et régional</p> <p>Obj. n° 19 - Préparer la nouvelle obligation légale de reporting</p> <p>Obj. n° 20 - S'évaluer pour se challenger</p>	<p>ESRS 2</p>

Cette stratégie RSE à horizon 2027 a été présentée en Assemblée générale MGEN en juillet 2023 (année de référence 2022 pour fixer les objectifs).

Elle est structurée pour préciser la dimension RSE de chaque axe du projet stratégique. Elle est suivie annuellement par le comité RSE, qui rend compte de son évolution au Comex, au CA, et une présentation est également prévue en AG.

La préparation de ce premier rapport CSRD MGEN est l'occasion de faire un bilan avec les différentes équipes sur la stratégie RSE, deux ans après son lancement et en lien avec les IRO identifiés. Certains objectifs de la stratégie RSE sont ainsi mis à jour pour s'adapter au contexte actuel (si, par exemple, l'objectif est déjà atteint).

Concernant les objectifs 18, 19 et 20 de la stratégie RSE, la CSRD permet de préciser la feuille de route pour les années à venir

Objectifs de la stratégie RSE

OBJECTIF N° 18 - Passer à une démarche RSE pilotée aux niveaux national et régional [à horizon 2027]

Résultat 2024 mise en place d'un comité RSE, instance du CA, fin 2023 ; trois comités en 2024. Mise en place de référents régionaux (un par région)

Le reporting CSRD réalisé permet d'identifier de nouvelles étapes afin de mieux piloter la démarche RSE de MGEN, notamment, par exemple, une meilleure gestion de la donnée extra-financière (travaux avec l'équipe data) et un renforcement du contrôle interne sur les données extra-financières.

OBJECTIF N° 18 - Passer à une démarche RSE pilotée aux niveaux national et régional [à horizon 2027]

Résultat 2024 mise en place d'un comité RSE, instance du CA, fin 2023 ; trois comités en 2024. Mise en place de référents régionaux (un par région)

Le reporting CSRD réalisé permet d'identifier de nouvelles étapes afin de mieux piloter la démarche RSE de MGEN, notamment, par exemple, une meilleure gestion de la donnée extra-financière (travaux avec l'équipe data) et un renforcement du contrôle interne sur les données extra-financières.

OBJECTIF N° 19 - Préparer la nouvelle obligation légale de reporting [à horizon 2027]

Résultat 2024 préparation du premier rapport CSRD MGEN

Les prochaines étapes dépendront du premier audit CSRD afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

OBJECTIF N° 20 - S'évaluer pour se challenger [à horizon 2027]

Résultat 2024 une analyse de benchmark a été réalisée dans le cadre des travaux sur la stratégie Climat

MGEN souhaite continuer à se benchmarker pour se challenger et faire de la RSE un levier d'innovation..

2. Informations environnementales - Changement climatique **ESRS E1**



2.1 Bilan carbone

E1-5

E1-6

2.1.1 Méthode du bilan carbone

MGEN mesure son empreinte carbone depuis 2022 selon la méthode Bilan Carbone® développée par l'ADEME et l'ABC (Association pour la transition bas carbone).

En 2022, puis en 2023, MGEN a élargi progressivement le périmètre de cette mesure. En 2024, le bilan carbone couvre les structures suivantes avec deux nouvelles entités : UMR et Clinicprosport.

Le tableau ci-dessous détaille le périmètre du bilan carbone 2024 présenté dans ce rapport ainsi que son évolution par rapport à 2023. Sauf mention spécifique, toutes les réponses aux points de données du bilan carbone (E1-6) et de la consommation d'énergie (E1-5) sont dans ce périmètre. Le tableau suivant présente également le **lien avec le périmètre des états financiers de MGEN**.

➤ PÉRIMÈTRE DU BILAN CARBONE

Entités des états financiers	Périmètre Bilan Carbone	
	2023	2024
➤ Entités liées		
MGEN L2	x	x
MGEN UNION	x	x
MGEN Action Sanitaire et Sociale	x	x
MGEN Centres de Santé	x	x
➤ GIE		
MGEN Technologies (GIE)	x	x
➤ Participations		
UMR		x
SCI PHILGEN	x	x
SCI MARCEL RIVIERE	x	x
SCI MGET PATRIMOINE	x	x
CLINICPROSPORT (Monstade)		x
VIVOPTIM SOLUTIONS	x	x
MGEN SOLUTIONS	x	x
EGAS (VYV IB)	x	x
➤ Associations et fondations		
FESP (Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique)	x	x
Fondation de la route	x	x
IRPS (Institut de Recherche en Prévention Santé)	x	x
RES (Réseau Education et Solidarité)	x	x
Institut Montparnasse	x	x

En revanche, les données chiffrées précisant la trajectoire de décarbonation de la stratégie Climat couvrent uniquement les entités MGEN L2, MGEN UNION, MGEN Technologies, et MGEN Solutions, et sont basées sur la méthode Bilan Carbone®.

Le bilan carbone de MGEN peut être décrit de la manière suivante :

- mesure des émissions de GES liées aux activités internes ;
- mesure des émissions de GES liées aux activités d'investissement financier et d'immobilier de rendement ;
- mesure des émissions de GES liées aux activités d'assurance (remboursement des prestations de santé).

Il est à noter que MGEN établit des trajectoires de décarbonation sur les activités internes et celles d'investissement financier. MGEN n'ayant que très peu de contrôle sur les prestations de santé réalisées par de nombreuses parties prenantes externes, une trajectoire de décarbonation n'est pas quantifiable. La mesure des émissions de GES relatives à ces prestations de santé est donc effectuée dans une volonté de totale transparence.

Les résultats du bilan carbone de MGEN sont disponibles dans la section 2.1.3 et présentés selon la référence du GHG Protocol. Ce bilan était habituellement établi et présenté selon le format du BEGES. La différence entre les deux méthodes porte sur le traitement des immobilisations et des émissions CO₂e non opérées :

- selon le GHG Protocol, une immobilisation est amortie l'année N où sont effectués les paiements ou l'acquisition et, donc, son impact carbone se fait sentir sur cette année N. Ceci est différent du BEGES, où les amortissements et, ainsi, les émissions sont lissées sur plusieurs années ;
- le format GHG Protocol n'inclut ni les déplacements des visiteurs ni les consommations d'énergie non opérées (comme le télétravail), contrairement au format BEGES.

Depuis 2022, MGEN améliore sa façon de mesurer son empreinte carbone en essayant de collecter au maximum des données physiques, plutôt que des données monétaires (moindre qualité), et d'être le plus exhaustive possible. À date, les principales hypothèses et extrapolations sont les suivantes.

➤ PRINCIPALES HYPOTHÈSES ET EXTRAPOLATIONS

Scope	Thème	Source de la donnée	Méthode de prise en compte	Amélioration de la donnée si prévue	% incertitude
1 et 2	Énergie et hors énergie	Recensement des consommations énergétiques de nos bâtiments et des fluides frigorigènes, puis conversion des kWh en CO ₂ e. Pour les sites dont la consommation n'est pas connue : extrapolation réalisée à partir du mix énergétique français selon les surfaces. Pour trois sites de la SCI Philgen, utilisation des données 2023, qui ne prennent pas en compte certains travaux de rénovation. Comptabilisation de l'énergie consommée dans le cadre du télétravail des collaborateurs (hypothèse selon le mix énergétique français)	Données réelles, puis extrapolation	Rattachement progressif de tous les sites MGEN à une plateforme de pilotage énergétique	Énergie : MGEN 4 % UMR 15 % Hors énergie : MGEN 31 % UMR 0 %
	Déplacements professionnels	Données récupérées concernant les litres de carburant consommés par les voitures de service	Données réelles, puis extrapolation (données non connues à la marge)		
3	Déplacements professionnels	Récupération des données de déplacements (km et CO ₂ e directement) fournies par notre plateforme de réservation pour les trajets en train et en avion. Ces données kilométriques sont converties en CO ₂ e. Pour les déplacements enregistrés en notes de frais, elles sont traduites en CO ₂ via les ratios monétaires. Données récupérées concernant les litres de carburant consommés par les voitures de fonction	Données réelles	Incitations pour diriger les collaborateurs vers la plateforme de réservation et non vers les notes de frais	MGEN 12 % UMR 14 %

Scope	Thème	Source de la donnée	Méthode de prise en compte	Amélioration de la donnée si prévue	% incertitude
3	Déplacements domicile-travail	Données issues du système d'information RH à partir des adresses anonymisées des collaborateurs et traduites en km, puis en CO ₂	Données réelles - hypothèse pour les modes de transport		MGEN 34 % UMR 44 %
	Déplacements des visiteurs	MGEN n'ayant aucune façon de suivre ces données, une hypothèse a été faite en 2024 sur l'entité MGEN en utilisant des données d'Harmonie Mutuelle. Pour les entités MGEN Action Sanitaire et Social (MASS) et MGEN Centres de Santé (CS), une hypothèse a été réalisée à partir des données de VYV3.	Hypothèse		MGEN 49 % UMR 64 %
	Intrants	Répartition des charges en euros issues des comptes selon les différents ratios monétaires proposés sur la Base Empreinte®. Prise en compte des données réelles en CO ₂ des fournisseurs quand elles sont disponibles.	Données monétaires réelles	Prise en compte des bilans carbone réels des fournisseurs	} MGEN 17 % UMR 33 %
	Repas	Hypothèse de 1 repas par salarié par jour ouvré, et 3 repas par jour pour nos patients des entités MASS et CS	Hypothèse		
	Immobilisations - Bâtiments	Connaissance du parc immobilier et des surfaces associées en m ² . Comptabilisation des surfaces amorties pour le télétravail des collaborateurs (hypothèse de 8 m ² par collaborateur lorsqu'il est en télétravail)	Données réelles - hypothèse pour les surfaces télétravaillées		} MGEN 18 % UMR 49 %
	Immobilisations - Véhicules	Calcul de l'impact de la flotte de notre parc de voitures en fonction des modèles ainsi que des données de poids à vide des véhicules	Données réelles		
	Immobilisations - Machines et équipements informatiques	Recensement de tout le matériel possédé en cours d'amortissement par catégorie et application des facteurs d'émission correspondants	Données réelles		
	Immobilisations - Amortissements comptables	Répartition des charges en euros issues de nos comptes selon les différents ratios monétaires proposés sur la Base Empreinte® puis conversion en CO ₂ e	Données monétaires réelles	Prise en compte des bilans carbone réels des fournisseurs	
	Fret	Hypothèse 5 % des intrants et utilisation des ratios monétaires	Hypothèse	Prise en compte des bilans carbone réels des fournisseurs	MGEN 23 % UMR 46 %
	Fin de vie	Tonnage du papier du magazine produit par MGEN ainsi que des courriers adressés aux adhérents	Données réelles		MGEN 5 % UMR 25 %
Déchets directs	Tonnage des déchets produits dans le cadre des activités de MGEN Extrapolation réalisée pour les sites dont le tonnage des déchets n'est pas connu	Données réelles, puis extrapolation	Reporting en cours d'installation	MGEN 33 % UMR 44 %	

Scope	Thème	Source de la donnée	Méthode de prise en compte	Amélioration de la donnée si prévue	% incertitude
3	Utilisations	Utilisation de nos applications et sites internet par nos adhérents : hypothèse de consommation d'énergie Comptabilisation des prestations culturelles remboursées par le CSE	Hypothèse pour la consommation de nos plateformes digitales	Prestations culturelles : comptabilisation en volume en cours d'étude	MGEN 29 % UMR 61 %
	Investissements	Actifs cotés. Pour le moment, MGEN n'a pas la capacité de calculer les émissions de GES de l'intégralité des investissements réalisés. Une partie des émissions liées aux autres actifs ne peut pas être prise en compte dans le calcul. Notre gestionnaire d'actifs OFI, qui réalise le calcul des émissions carbone, utilise en partie des données de bilan carbone d'émetteurs de 2022 ou 2023.	Données réelles		MGEN 0 % UMR 9 %

La grande majorité des facteurs d'émission utilisés sont ceux issus de la Base Empreinte® de l'ADEME, à l'exception de quelques facteurs d'émission personnalisés pour certains fournisseurs. Ces facteurs sont régulièrement mis à jour par la plateforme Ekyo, outil utilisé par MGEN pour réaliser son bilan carbone.

Les ratios monétaires issus de la Base Empreinte® de l'ADEME ont été utilisés pour les données n'ayant pas pu être converties en flux physiques.

Périmètre du bilan carbone (cf. tableau de présentation du périmètre du bilan carbone)

Certaines participations de MGEN n'ont pas encore été intégrées dans le périmètre du bilan carbone établi en 2024. Il s'agit de :

- MGEN Partenaires ;
- MGEN Distribution (ex-Europamut) ;
- MGEN Portugal ;
- Health Insurance Services ;
- ADOSEN ;
- SCI Coremimmo.

2.1.2 Gouvernance du bilan carbone

MGEN mesure son empreinte carbone depuis 2022. Ce projet se fait tous les ans en coordination avec les autres entités du Groupe VYV. Le bilan carbone de MGEN est porté et coordonné par l'équipe RSE auprès de plus de 80 porteurs de données. Une fois analysé, le bilan

En effet, ces entités génèrent des émissions de GES peu matérielles, soit du fait de leur développement récent (activité de service employant moins de 50 salariés), soit du fait de leur objet (entité de consolidation fiscale).

Par ailleurs, les investissements comptabilisés dans le bilan carbone concernent les actifs cotés gérés en direct (taux de couverture de 71,66 %).

Précision sur les activités de MGEN permettant de ne pas répondre à des points de données spécifiques inclus dans les exigences suivantes

→ E1-1, E1-6, E1-7, E1-8

Il est à noter que MGEN :

- ne s'appuie à date sur aucun système réglementé d'échange de quotas d'émission de GES ;
- ne s'inscrit à date dans aucun dispositif basé sur le crédit carbone ;
- n'a publié aucune information qui l'inscrirait dans une logique « zéro net » ;
- ne produit aucune émission biogénique de CO₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse ;
- ne recense aucune émission verrouillée suffisamment importante pour être l'objet d'une analyse dédiée.

carbone est présenté pour information dans différentes instances : Comité de direction, Comité exécutif, Conseil d'administration, puis Comité social et économique central. Une restitution des résultats aux porteurs de données est également organisée.

2.1.3 Présentation des résultats du bilan carbone

2.1.3.1 Bilan carbone MGEN 2024 – Données chiffrées

Bilan carbone MGEN sur l'année 2024, présenté au format GHG Protocol

Les données ont été extraites sans les interconnexions entre structures.

	TOTAL
Émissions de GES de scope 1	
Émissions brutes de GES de scope 1 Émissions (tCO ₂ e)	9 504
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0 %
Émissions de GES de scope 2	
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ e)	2 641
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ e)	0
Émissions significatives de GES de scope 3	
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO ₂ e)	2 729 824
1. Biens et services achetés	66 903
2. Biens d'équipement	13 755
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les périmètres 1 et 2)	2 830
4. Transport et distribution en amont	3 342
5. Déchets produits lors de l'exploitation	1 496
6. Déplacements professionnels	1 930
7. Déplacements domicile-travail des salariés	9 218
8. Actifs loués en amont	
9. Transport en aval	160
10. Transformation des produits vendus	
11. Utilisation des produits vendus	2 363
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	36
13. Actifs loués en aval	
14. Franchises	
15. Investissements	2 623 211
Taux de couverture :	<i>dont 2 316 713 provenant des investissements de l'UMR</i>
- MGEN actifs cotés : 71,66 %	
- UMR total : 57 %	
Émissions totales de GES	
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO ₂ e)	2 741 969

Remarque : Dans un souci de transparence et de complétude de l'information, MGEN a fait le choix d'intégrer, dans ses émissions totales brutes de GES, 4 576 tCO₂ correspondant à d'autres émissions en amont et en aval (déplacements des visiteurs, et consommations d'énergie non opérées [liées au télétravail notamment]), non catégorisées dans le format GHG Protocol. Ce montant est majoritairement intégré au total des émissions de scope 3. Par conséquent, le total des émissions brutes indirectes de GES scope 3 n'est pas strictement égal à la somme des émissions renseignées pour les catégories 1 à 15. La partie des émissions directes des 4 576 tCO₂ est intégrée dans les émissions de GES des scopes 1 et 2.

Indicateur d'intensité carbone

Émissions carbone rapportées au chiffre d'affaires de MGEN **2 741 969 tCO₂e / 4 110 977 918,36 € = 0,67**

Le chiffre d'affaires équivaut aux cotisations brutes Non-vie, aux charges des provisions pour cotisations non acquises Non-vie, et aux cotisations brutes Vie

2.1.3.2 Analyse commentée du bilan carbone

Évolutions méthodologiques

La méthode utilisée pour le bilan carbone 2024 est restée plutôt stable par rapport à 2023 et 2022. Parmi les quelques changements mineurs, on peut noter :

- pour les investissements cotés de MGEN, un changement de gestionnaire du portefeuille courant 2025 ayant eu un impact sur les méthodologies. On constate une augmentation de 2 % par rapport à 2023 pour les investissements MGEN (2023 : 299 143 tCO₂e ; 2024 : 306 518 tCO₂e) ;
- l'intégration nouvelle des entités UMR et Cliniproport ;
- la non-prise en compte du bilan carbone réel de certains fournisseurs (manque de données à jour dans les délais impartis) ;
- le meilleur découpage des surfaces et des consommations d'énergie entre les entités MGEN propriétaires et locataires (impacte majoritairement les SCI immobilières) ;
- la meilleure exhaustivité des consommations d'énergie (et donc un pourcentage d'extrapolation plus faible que les années précédentes) ;
- la meilleure prise en compte des déplacements professionnels (kilomètres plutôt que ratio monétaire) ;

- la meilleure prise en compte des nuits d'hôtel (nombre de nuits plutôt que ratio monétaire) ;
- une comptabilisation carbone plus exhaustive de VYV International Benefits.

Évolutions des impacts (émissions de GES)

Parmi les évolutions majeures des émissions de GES de MGEN, on peut noter que celles liées aux activités du fonctionnement :

- sur le périmètre de la stratégie Climat (MGEN L2, MGEN UNION, MGEN Technologies et MGEN Solutions) diminuent de 9 % par rapport à 2023 (2023 : 65 693 tCO₂e ; 2024 : 59 884 tCO₂e). Cela est majoritairement dû à une diminution des achats de biens et services (liée à une diminution des dépenses de façon générale), des immobilisations (réduction des surfaces occupées) et des déplacements (diminution du nombre de déplacements professionnels) ;
- sur les seules entités MASS et CS (relevant du livre 3 du Code de la mutualité) augmentent de 6 % par rapport à 2023 (2023 : 46 726 tCO₂e ; 2024 : 49 411 tCO₂e). On constate une augmentation des déplacements (meilleure prise en compte des déplacements des visiteurs), les intrants augmentent légèrement, et la consommation d'énergie diminue (diminution des consommations de fioul et de gaz).

2.1.4 Zoom sur la consommation d'énergie et le mix énergétique

Dans un contexte de nécessaire maîtrise des coûts et dans le cadre du plan de sobriété, qui vise nos achats comme nos consommations énergétiques, MGEN s'appuie sur la direction des achats de VYV. L'engagement exigé des fournisseurs d'énergie retenus lors de l'appel d'offres mené en 2023 est de fournir un minimum de 30 % d'énergie issue des énergies renouvelables et de ne pas recourir aux énergies fossiles.

Suivi des consommations d'énergie

MGEN utilise une plateforme centralisée pour piloter et suivre la consommation énergétique de ses sites. Néanmoins, le rattachement de l'ensemble des sites de MGEN à cette plateforme étant en cours, les données réelles de consommation sont obtenues pour 62 % des sites au 31/12/2024 (soit 75 % des surfaces). Les données restantes sont estimées selon les hypothèses présentées dans le tableau de présentation du bilan carbone (section 2.1.1).

Obtention des données détaillées d'énergie pour le bilan carbone

MGEN, comme toutes les maisons du Groupe VYV, s'appuie sur une logique basée sur la localisation (dite « location-based ») pour les données énergétiques précisées dans son bilan carbone. MGEN ne disposant pas du détail des données énergétiques via ses contrats avec ses fournisseurs d'énergie, le calcul des émissions selon la méthode basée sur le marché (dite « market-based ») n'est pas possible actuellement. Son taux de couverture actuel en « market-based » est donc de 0 %.

Néanmoins, les exigences imposées par le Groupe VYV aux fournisseurs d'énergie d'avoir 30 % d'énergie issue de sources renouvelables conduisent à un mix énergétique basé sur le marché semblable à celui obtenu à partir de la localisation. L'écart entre les deux approches est non significatif.

MGEN n'exerce pas d'activités dans les secteurs à fort impact climatique selon le règlement 1893/2006 du Parlement européen et l'acte délégué de la Commission européenne 2022/1288. À ce titre, MGEN ne reporte donc pas sur les éléments suivants :

- la ventilation détaillée par source d'énergie fossile de sa consommation d'énergie demandée pour les entreprises des secteurs à fort impact climatique ;

- l'intensité énergétique associée à des activités réalisées dans les secteurs à fort impact climatique. Cependant, MGEN a des consommations d'énergie qui peuvent provenir de sources fossiles. La ligne « Consommation totale d'énergie fossile » du tableau ci-dessous en rend compte.

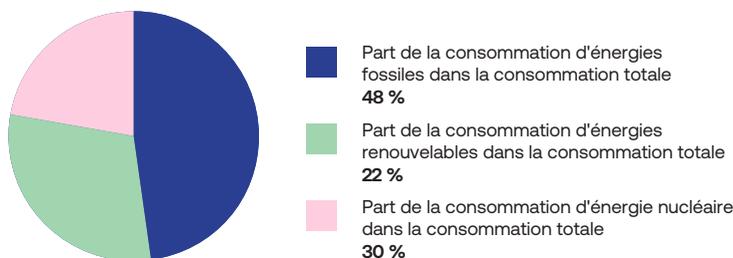
➤ PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS DE CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Le périmètre des consommations d'énergie présenté ci-dessous est celui indiqué dans la section 2.1.1.

Consommations d'énergie et mix énergétique en MWh	2024 (Énergie des bâtiments + flotte de véhicules)
Consommation totale d'énergie fossile	48 699
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	48 %
Consommation provenant de sources nucléaires	30 159
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	30 %
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.)	20 008
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur, et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	2 234
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	
Consommation totale d'énergie renouvelable	22 242
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	22 %
Consommation totale d'énergie	101 100
% d'extrapolation/hypothèse	Énergie des bâtiments : 38 % Flotte de véhicules : 12 %

➤ RÉPARTITION PAR SOURCE D'ÉNERGIE DE LA CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE MGEN

Données réelles et données extrapolées (uniquement sur les sites non suivis)



2.2 Présentation des sujets matériels liés au changement climatique

ESRS 2 IRO-1

ESRS 2 SBM-3

E1-9

2.2.1 Avant-propos

MGEN attache une attention particulière à la réduction de l'impact de ses activités et actifs sur le dérèglement climatique et à leur adaptation.

Afin d'établir les priorités de travail et d'anticiper de futures obligations réglementaires, un état des lieux exhaustif des pratiques a été lancé sur la période 2020-2021.

Ces travaux ont permis :

- de recenser et suivre les obligations réglementaires contributives à la trajectoire de décarbonation : loi énergie-climat (LEC), décret tertiaire, loi d'orientation des mobilités (LOM), tri 5 flux des déchets... ;
- de préparer la mesure 2022 des émissions de GES sur la base d'une méthodologie commune avec les autres maisons du Groupe VYV ;
- de définir la stratégie Climat et la trajectoire de décarbonation à l'aide de la méthodologie ACT Pas à Pas de l'ADEME.

En 2023, une première analyse de double matérialité a été réalisée par le Groupe VYV en co-construction avec les représentants RSE des maisons, dont MGEN. Cette évaluation s'est basée sur une liste d'enjeux ESG pré-identifiés comme pertinents pour le Groupe (en tenant compte des risques RSE Groupe et de la base d'enjeux proposée par l'EFRAG). Parmi ces enjeux ESG figurait celui du dérèglement climatique.

Cette première analyse a ensuite été précisée en 2024 pour le Groupe VYV et pour chacune de ses maisons, dont MGEN.

Ces précisions se sont appuyées sur d'autres travaux réalisés en lien avec les IRO de la norme E1 évalués. Il s'agit de :

- la stratégie Climat de MGEN. Les étapes « Défis et Enjeux » de la méthodologie ACT Pas à Pas ont été l'occasion de recenser les principaux risques, opportunités, forces et faiblesses (« SWOT ») en lien avec le contexte de MGEN ;
- l'évaluation interne des risques financiers et de la solvabilité liés aux enjeux climatiques de MGEN. Cette évaluation constitue une première étape de l'analyse de résilience climatique telle qu'exigée par la norme E1, qui devra être complétée ultérieurement par d'autres travaux.

Elle a été réalisée conjointement avec VYV, dans le cadre plus général de l'ORSA, et a pris la forme de la réalisation d'un scénario climatique inspiré du scénario long terme de transition ordonnée (below 2°C) proposé par l'ACPR. Ce scénario, conduit en 2024 sur le périmètre L2, s'est appuyé sur les chiffres arrêtés au 31/12/2023. Il touche les deux grandes catégories de risques suivantes :

- le risque de transition climatique (à l'actif) via une baisse des actions et de l'immobilier conjointement à une hausse des spreads corporates et souverains ;
- les risques physiques climatiques (au passif) via une augmentation des maladies vectorielles et de la pollution conjuguée à une vague de chaleur, entraînant une hausse des prestations de l'ensemble des activités santé/prévoyance.

Ce scénario a un impact marqué dès 2025, principalement expliqué par la réalisation du risque de transition. L'impact des chocs physiques liés aux vagues de chaleur et à l'accroissement des maladies vectorielles et respiratoires reste limité compte tenu de leur amplitude.

2.2.2 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités liés au climat

2.2.2.1 Processus d'identification des IRO liés au climat

Le processus général d'identification et d'évaluation de l'ensemble des IRO – dont ceux liés au climat – est décrit à la section 3.1 relative à l'ESRS 2. Les chapitres suivants développent plus spécifiquement comment les risques et opportunités climatiques ont été identifiés à la fois via la méthodologie ACT Pas à Pas via des cartographies de risques de MGEN déjà existantes.

2.2.2.2 Identification des risques climatiques physiques et de transition

MGEN a construit sa stratégie Climat en suivant la méthodologie ACT Pas à Pas, qui se structure en 5 étapes (1. Situation actuelle ; 2. Enjeux et défis ; 3. Vision ; 4. Nouvelle stratégie ; 5. Plan d'action). Dans cette méthode, l'étape 2 oblige les entreprises à réaliser leur matrice de risques et opportunités climatiques (dénommée « SWOT Climat »). Il s'agit d'une photo à date qui n'utilise pas de scénarios climatiques. En revanche, des scénarios ont été utilisés pour déterminer ensuite les trajectoires de décarbonation, et notamment le scénario P2 du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) pour la trajectoire de l'activité d'investissement.

Par ailleurs, MGEN s'est basée, pour élaborer son SWOT Climat, sur la catégorisation des risques climat de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Ce référentiel de la TCFD est reconnu par l'EFRAG comme une base robuste d'évaluation des risques climatiques. Pour ce premier exercice de SWOT Climat, l'ensemble des aléas climatiques a été considéré.

Enfin, pour assurer la cohérence de ces travaux sur les risques climatiques avec les autres démarches de risques internes (risques opérationnels et risques majeurs) de MGEN, la méthode de cotation des risques climatiques du SWOT Climat est la même que celle de ces cartographies existantes (fréquence, impact opérationnel, impact financier, impact juridique et réglementaire, impact réputationnel, impact global, niveau de criticité et niveau de maîtrise).

Risques physiques

MGEN a identifié, sur l'ensemble des activités de sa chaîne de valeur :

- des risques physiques aigus (par exemple, sinistre sur le parc immobilier d'exploitation et de rendement MGEN, dévaluation d'un

investissement financier MGEN liée à un sinistre...), pour lesquels MGEN et le Groupe VYV réalisent des stress tests afin d'évaluer la résilience des actifs possédés face à de telles conditions ;

- des risques physiques chroniques (par exemple, incapacité à assurer des conditions de travail saines pour les salariés), pour lesquels MGEN a la capacité de déployer rapidement un accord télétravail exceptionnel.

Le SWOT Climat, qui comprend l'identification et l'évaluation des risques physiques selon la méthodologie ACT Pas à Pas, est un premier pas. La méthodologie ne répond pas totalement aux attentes d'évaluation des risques physiques de l'ESRS E1, notamment sur :

- la définition des aléas climatiques ;
- le niveau de précision de la vulnérabilité des actifs et activités de l'entreprise ;
- la considération de différents horizons temporels en lien avec ceux de MGEN ;
- la précision géospatiale des actifs ;
- l'utilisation de scénarios climatiques à fortes émissions.

Néanmoins, sur l'activité d'investissement, un exercice de stress test climatique plus complet comprenant quatre scénarios de changement climatique a été mené en 2023 sur les portefeuilles d'actifs de toutes les entités du Groupe VYV. Parmi ces scénarios figure un scénario de court terme reposant sur la succession d'impacts physiques venant amplifier les pertes d'un choc de marché lié au risque de transition. Les hypothèses de ce scénario, définies par l'ACPR jusqu'en 2027, sont prolongées jusqu'en 2050. Ce scénario est détaillé dans le rapport d'investissement responsable 2023 publié sur le site mgen.fr, pages 38 et 39. Son résultat est présenté dans « Activités d'investissement » dans les paragraphes suivants.

Risques de transition

MGEN a inscrit, dans son SWOT Climat, des risques de transition d'ordre politiques et juridiques (par exemple, non-conformité du reporting extra-financier, non-conformité du parc immobilier aux normes d'efficacité énergétique...), de transition liés aux évolutions technologiques (par exemple, perte de valeur d'investissements financiers en faveur de technologies bas carbone...), de transition liés au marché (augmentation du prix des ressources d'énergie...), et de transition liés à la réputation de l'entreprise (difficultés de recrutement et rétention des ressources internes du fait de l'incapacité de répondre aux attentes croissantes des salariés en termes d'engagement climat...).

Lors de ce travail d'identification des événements liés à la transition et d'analyse de l'exposition à court terme à ces événements des activités des entités concernées par la stratégie Climat (cf. définition de périmètre dans la section 2.3.1) via la cotation des risques du Groupe VYV, MGEN n'a pas repéré d'actifs et/ou d'activités incompatibles ou nécessitant des efforts importants pour être compatibles avec une transition vers une économie neutre pour le climat.

Concernant ces risques de transition, MGEN mobilise ses équipes internes pour produire tous les attendus réglementaires et pour suivre toutes les politiques associées, en coordination avec le Groupe VYV.

MGEN a également inscrit dans son SWOT Climat des opportunités de marché, d'efficacité des ressources, de résilience, de nouveaux services/produits, de sources d'énergie.

Présentation pour chaque activité de MGEN de l'identification des risques climatiques

Activités transverses - Exposition du portefeuille immobilier aux risques climatiques

Les impacts des actifs immobiliers de MGEN sur le climat et réciproquement sont évalués sous deux angles : atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique.

- la politique d'atténuation repose essentiellement sur le respect de la réglementation, l'obtention de labels/certifications dans le cadre des opérations de construction/restructuration et la maîtrise des consommations au niveau des actifs immobiliers d'exploitation comme de rendement.
- la politique d'adaptation découlera de l'analyse de l'environnement direct des actifs immobiliers sous différents critères (événements climatiques, fréquence, scénario...).

Une analyse de l'exposition du parc immobilier aux risques climatiques physiques et de transition sera réalisée dans le courant du premier semestre 2025. Elle quantifiera l'impact financier de ces risques sur le parc immobilier et la perte de valeur potentielle des actifs due à cette exposition.

Activités d'investissement - Exposition du portefeuille des actifs financiers aux risques climatiques

Dans le cadre de sa réponse à l'article 29 de la loi énergie-climat (LEC29), MGEN a réalisé une étude visant à projeter la valeur des actifs jusqu'en 2050 suivant quatre scénarios climatiques, trois à long terme et un à court terme, déclinés en hypothèses financières.

Ces scénarios de changement climatique sont issus de ceux publiés par l'ACPR en 2023 :

- baseline, scénario fictif qui n'intègre ni impact lié au climat, ni impact physique, ni impact lié aux politiques de transition ;
- below 2 °C, selon lequel la température est maintenue en deçà de 2 °C, grâce à l'adoption de politiques de transition dès 2025 ;
- delayed transition, un scénario qui fait l'objet d'actions plus tardives et désordonnées, et dans lequel les risques de transition sont plus élevés que dans le cadre du scénario below 2 °C ;
- court terme, qui repose sur la succession d'impacts physiques qui amplifient les pertes d'un choc de marché lié au risque de transition. Les hypothèses de ce dernier scénario sont définies par l'ACPR jusqu'en 2027.

On constate une détérioration du stock de plus-values latentes dans ces scénarios (baisse plus marquée dans le scénario court terme). Cependant, ces scénarios démontrent également la robustesse du portefeuille d'investissement MGEN et sa faible exposition aux secteurs carbo-intensifs. En effet, malgré le choc climatique, MGEN n'a pas de difficulté à couvrir ses engagements et continue de disposer d'un bon ratio de solvabilité.

L'exercice d'analyse de risques climatiques mené par le Groupe VYV a par ailleurs confirmé que ses portefeuilles d'actifs sont essentiellement exposés aux entreprises du secteur financier (et non aux entreprises carbo-intensives). Il en découle une faible sensibilité de ces portefeuilles au risque de transition tel que défini dans cet exercice (via une sélection de chocs).

Activités d'assurance – Exposition aux risques climatiques

L'activité d'assurance de la MGEN pourrait être sensible aux risques physiques découlant du changement climatique impactant à la hausse les prestations en santé comme en prévoyance. Ces risques, principalement sanitaires, peuvent notamment se manifester par une vague de chaleur ou par des maladies vectorielles, ou encore résulter de la pollution ou de catastrophes naturelles. En vue de quantifier ces risques, un premier exercice ORSA climatique a été mené en 2024 en utilisant le calibrage proposé par l'ACPR dans son exercice climatique 2023 (cf. section 2.2.1). L'impact des chocs physiques liés aux vagues de chaleur et à l'accroissement des maladies vectorielles et respiratoires reste limité compte tenu de leur amplitude.

Par ailleurs, des travaux ont été initiés par le Groupe VYV afin de mesurer les corrélations éventuelles entre les hausses/pics de température, la consommation médicale sur le territoire français et la fréquence des arrêts de travail.

2.2.3 Impacts, risques et opportunités matériels liés au climat et interactions avec la stratégie et le modèle économique

Les analyses de risques climatiques menées (et décrites dans le chapitre précédent) ainsi que l'identification d'opportunités climatiques ne sont pas de nature à infléchir significativement la stratégie et le modèle d'affaires de MGEN. En effet, ces derniers intègrent déjà ces éléments, comme mentionné de façon plus détaillée dans la présentation des IRO ci-dessous.

Il est à noter que cette présentation des IRO ne comprend pas les effets financiers actuels liés aux différents IRO. En effet, pour ce premier rapport, un chiffrage financier précis n'a pu être établi. De même, les effets financiers attendus pourront être abordés lors d'un rapport ultérieur mais n'ont pas fait l'objet d'un chiffrage.

Lien entre IRO, stratégie Climat et la stratégie MGEN

MGEN a défini son projet stratégique en 2022. Plusieurs enjeux RSE y ont été intégrés (dans l'axe 1 : « Faire vivre notre raison d'être pour faire la différence », avec notamment l'ambition d'« Amplifier notre engagement en matière d'empreinte environnementale », et dans l'axe 4 : « Mobiliser autour d'un projet partagé », qui fait référence aux enjeux sociaux RSE).

La stratégie Climat MGEN répond aux IRO cartographiés dans la CSRD de la manière suivante :

▾ SYNTHÈSE DES IRO/LIENS AVEC LES ACTIVITÉS/LIENS AVEC LA STRATÉGIE CLIMAT

Nature IRO	N°	Description	Activité concernée	Sous-thème climat	Pilier de la stratégie Climat
Impact négatif	I1	Émissions de gaz à effet de serre liées aux activités et opérations de l'entreprise	Activité transverse	Atténuation du changement climatique	Pilier 2 : Fonctionnement interne
Impact négatif	I2	Émissions de gaz à effet de serre liées aux activités d'investissement de l'entreprise	Activité d'investissement	Atténuation du changement climatique	Pilier 1 : Investissements
Impact négatif	I3	Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise	Activité transverse	Consommation d'énergie	Pilier 2 : Fonctionnement interne
Risque	R1	Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise	Activité d'investissement	Atténuation du changement climatique	Pilier 1 : Investissements
Risque	R2	Risques d'image liés aux controverses environnementales	Activité d'investissement	Atténuation du changement climatique	Ensemble de la stratégie Climat
Risque	R3	Augmentation de demande de prestations de santé et de prévoyance due au changement climatique	Activité d'assurance	Adaptation au changement climatique	Pilier 3 : Accompagnement de l'écosystème
Opportunité	O1	Développement de nouveaux produits et services durables	Activité d'assurance	Adaptation au changement climatique	Pilier 3 : Accompagnement de l'écosystème
Opportunité	O2	Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	Activité d'investissement	Adaptation au changement climatique	Pilier 1 : Investissements

En février 2023, le Comex a souhaité aller plus loin et qu'une stratégie RSE soit précisée pour les années à venir, tout en restant bien en lien avec le projet stratégique.

Cette stratégie RSE à horizon 2027 a été présentée en Assemblée générale MGEN en juillet 2023. Elle est structurée pour préciser la dimension RSE de chaque axe du projet stratégique. Elle définit ainsi plus précisément l'ambition concernant notre engagement environnemental : dans le cadre de l'objectif n° 6 de sa stratégie RSE, MGEN s'est engagée à « Lancer une stratégie Climat ambitieuse et des actions au plus près du terrain ».

En 2024, MGEN a défini cette stratégie Climat. Elle a été construite en collaboration avec les directions dont le métier va évoluer avec ces nouveaux engagements. Ainsi, toutes les équipes ont fait évoluer leurs feuilles de route sur la période 2025-2030 pour prendre en compte les contraintes que la stratégie Climat leur impose afin de décarboner les activités de MGEN.

Présentation détaillée des IRO par activité

Les impacts, risques et opportunités relatifs aux activités transverses

➤ IMPACT NÉGATIF I1 – ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) LIÉES AUX ACTIVITÉS ET OPÉRATIONS DE L'ENTREPRISE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Il s'agit des émissions de GES liées aux activités et aux opérations propres d'une entreprise. Pour une entreprise de service, elles sont générées par ses achats de prestations, ses bâtiments, les déplacements de ses collaborateurs et les services rendus auprès de ses clients. Elles correspondent aux scopes 1, 2, et à une partie du scope 3 du bilan carbone (cf. section 2.1 Bilan carbone). Ces émissions contribuent au dérèglement climatique et leur gestion relève de l'atténuation directe de ce dernier.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>Les émissions de GES sont directement induites par les activités de MGEN, et MGEN est engagée à les réduire. MGEN avait intégré cet enjeu dans le cadre de son projet stratégique (2022) et de sa stratégie RSE (2023) : objectifs n° 6 et 7.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les émissions de GES liées aux activités transverses de MGEN concernent l'ensemble des parties prenantes de cette dernière : les fournisseurs, les collaborateurs et élus, les clients et utilisateurs finaux, la société civile, ainsi que la planète comme partie prenante silencieuse.</p>

➤ IMPACT NÉGATIF I3 – CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS DIRECTS DE L'ENTREPRISE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>La consommation énergétique des bâtiments d'une entreprise représente l'énergie nécessaire pour faire fonctionner ses bureaux, agences, centres de données, etc. Cela inclut l'électricité, le chauffage, la climatisation, ainsi que d'autres équipements. Cette consommation peut entraîner d'importantes émissions de GES, surtout si l'énergie provient de sources non renouvelables.</p> <p>La gestion de la consommation énergétique de l'entreprise relève de l'atténuation du changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>L'empreinte environnementale des bâtiments de MGEN est directement liée à la stratégie Climat MGEN en matière d'efficacité énergétique et de durabilité. En optimisant l'efficacité de ses bâtiments (via l'isolation, l'utilisation d'énergies renouvelables ou des systèmes intelligents) et en diminuant ses consommations d'énergie, l'entreprise peut réduire ses coûts et son impact écologique.</p> <p>MGEN avait intégré cet enjeu dans le cadre de son projet stratégique (2022) et de sa stratégie RSE (2023) : objectif n° 6.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs et élus de l'entreprise, les fournisseurs d'énergie, et la planète comme partie prenante silencieuse.</p>

Les impacts, risques et opportunités relatifs aux activités d'investissement

➤ IMPACT NÉGATIF I2 – ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) LIÉES AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT DE L'ENTREPRISE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Les entreprises d'assurance peuvent générer indirectement des émissions de GES par le biais de leurs activités d'investissement. En effet, elles sont amenées à placer les fonds des primes collectées ainsi que leurs fonds propres. Or ces placements pourraient l'être dans des entreprises des secteurs fortement émetteurs de GES (comme celui des énergies fossiles) : elles soutiendraient ainsi financièrement des activités contribuant au réchauffement climatique.</p> <p>Cet impact est lié au sujet de l'atténuation du changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>La stratégie d'investissement de MGEN influence directement son empreinte carbone en fonction des secteurs auxquels elle choisit d'allouer ses actifs. En intégrant des critères liés aux émissions de GES dans ses décisions d'investissement, MGEN peut réduire sa contribution indirecte au dérèglement climatique. C'est bien l'un des axes de la politique ISR de MGEN et c'est en cohérence avec sa raison d'être, « Engagés pour le progrès social et la santé de tous » : atténuer le dérèglement climatique est un moyen de préserver la santé de tous.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes des émissions de GES liées aux activités d'investissement sont la société civile (dont ONG), les bénéficiaires et clients, les gestionnaires d'actifs et courtiers de l'entreprise, le régulateur (ACPR), les entreprises cotées, ainsi que la planète comme partie prenante silencieuse.</p>

➤ OPPORTUNITÉ O2 – INVESTISSEMENTS DURABLES DANS DES ACTIVITÉS ET SECTEURS LIÉS À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Investir dans des secteurs liés à l'adaptation au changement climatique permet aux entreprises d'assurance de capter une part du marché en pleine expansion. Ces investissements offrent à la fois des rendements financiers et une contribution à la résilience de la société face aux risques climatiques.</p> <p>Ces investissements relèvent de l'adaptation au changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>Intégrer ces investissements durables dans sa stratégie permet à MGEN de répondre à la demande croissante de financement de solutions d'adaptation au changement climatique et de profiter de nouvelles opportunités.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes de ces opportunités sont les gestionnaires d'actifs de l'entreprise, les courtiers, les entreprises investies et la société civile.</p>

➤ RISQUE R1 – RISQUES DE PERTE DE VALEUR SUR LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Le changement climatique expose les entreprises d'assurance à des risques financiers en dévalorisant leurs portefeuilles d'actifs financiers. Leurs directions des investissements cherchent à minimiser les risques de leurs placements, dont ceux liés au climat. Ces risques émanent d'investissements dans des secteurs exposés (comme les énergies fossiles, l'agriculture, l'immobilier), qui peuvent perdre de la valeur face à des catastrophes climatiques, à des réglementations plus strictes ou encore à des transitions brutales non maîtrisées. On parle d'actifs échoués.</p> <p>Ce risque est principalement en lien avec le sujet de l'atténuation et, dans une moindre mesure, avec celui de l'adaptation au changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>Pour MGEN, ce risque est principalement un risque de transition sur les actifs cotés (et un risque physique sur les actifs immobiliers).</p> <p>L'intégration systématique de critères ESG (dont climatiques) dans la politique d'investissement et la politique immobilière de MGEN permet d'identifier et d'analyser les risques climatiques liés à chaque secteur émetteur et à chaque actif immobilier. Cela contribue à améliorer la résilience des portefeuilles de MGEN.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes de ce risque sont les gestionnaires d'actifs (financiers et immobiliers) et les courtiers de MGEN, les émetteurs (les entreprises cotées dans lesquelles les fonds sont investis).</p>

➤ RISQUE R2 – RISQUES D'IMAGE LIÉS AUX CONTROVERSES ENVIRONNEMENTALES

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Les entreprises d'assurance peuvent se retrouver au cœur de scandales climatiques par le biais de la détention d'actifs financiers liés à des entreprises fortement émettrices de CO₂ ou n'étant pas sur des trajectoires de décarbonation de leurs activités.</p> <p>Ces controverses peuvent nuire à leur réputation avec de potentielles pertes de marché impactant directement leur chiffre d'affaires.</p> <p>Ce risque est essentiellement lié au sujet de l'atténuation du changement climatique. Il s'agit d'un risque de transition.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>MGEN, « collectif mutualiste au service de l'intérêt général » (raison d'être de MGEN), intègre dans sa stratégie, via sa politique ISR et sa gestion des risques, l'exclusion et/ou la limitation des investissements dans des secteurs et sociétés à risques de controverses élevés.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes de ces risques sont la société civile (dont ONG), les bénéficiaires et clients, les courtiers, les gestionnaires d'actifs (via leur politique de vote), les entreprises liées (Groupe VYV), les entreprises cotées détenues en portefeuille.</p>

Les impacts, risques et opportunités relatifs aux activités d'assurance

➤ RISQUE R3 – AUGMENTATION DE LA DEMANDE DE PRESTATIONS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE DUE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Le changement climatique peut impacter la santé des adhérents en conséquence, notamment, de la pollution, de maladies vectorielles, de vagues de chaleur ou encore de catastrophes naturelles. Ces effets pourraient augmenter la demande de soins de santé et de prévoyance, augmentant de facto les prestations payées.</p> <p>Ce risque associé à l'augmentation de la demande de soins de santé et de prévoyance est identifié comme un risque physique et lié au sujet de l'adaptation au changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>MGEN, en tant qu'assureur proposant des produits liés à la santé et de prévoyance, est exposée à des coûts accrus en raison de l'augmentation des demandes de soins médicaux et de versements de prévoyance. Cela peut affecter sa rentabilité si elle ne révisé pas ses modèles de tarification pour tenir compte des risques climatiques croissants. En intégrant des stratégies de prévention et en sensibilisant ses adhérents aux comportements favorables à la santé, MGEN peut limiter l'impact du changement climatique sur la santé, dans un contexte où ce risque est amené à s'intensifier progressivement.</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes sont les bénéficiaires et utilisateurs finaux, les salariés, le secteur de la santé, le régulateur, les autres compagnies d'assurance santé et les mutuelles de santé.</p>

➤ OPPORTUNITÉ O1 – DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES DURABLES

<p>De quoi parle-t-on ?</p>	<p>Le développement de nouveaux produits et services durables (ou l'adaptation de produits et services existants) représente une opportunité pour les entreprises d'assurance d'adapter leur offre face aux attentes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale. Cela inclut, par exemple, des polices d'assurance « vertes » récompensant les comportements écoresponsables. Cette approche permet de capter une nouvelle clientèle sensible aux enjeux de durabilité.</p> <p>Le développement de nouveaux produits et services environnementalement durables relève de l'adaptation au changement climatique.</p>
<p>Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?</p>	<p>En tant que mutuelle de santé et de prévoyance, MGEN, en intégrant des produits durables dans sa stratégie commerciale, peut diversifier son portefeuille tout en améliorant sa résilience face aux risques climatiques. De plus, une telle stratégie améliore la réputation de l'entreprise, répond aux exigences réglementaires croissantes et attire de potentiels candidats (marque employeur).</p>
<p>Quelles sont les parties prenantes concernées ?</p>	<p>Les parties prenantes sont les salariés, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ainsi que les utilisateurs finaux.</p>

2.3 Gestion des sujets matériels liés au changement climatique

E1-1

E1-2

E1-3

E1-4

Le plan de transition de MGEN est défini et opéré *via* la stratégie Climat détaillée ci-dessous.

Ce plan vise à permettre une compréhension des efforts d'atténuation passés, actuels et futurs de MGEN, afin de garantir la compatibilité de sa stratégie et de son modèle économique avec la transition vers une économie durable. Il est entendu toutefois qu'il n'existe pas à ce jour de consensus sur des cibles ou trajectoires de réduction des émissions de GES déclinées au niveau d'une

entreprise (les objectifs étant fixés au niveau des États) et qui puissent permettre de garantir la compatibilité d'une stratégie avec un scénario limitant le réchauffement de la planète à 1,5 °C, conformément à l'Accord de Paris. Néanmoins, même imparfaites, ces cibles et trajectoires, telles que définies par des référentiels internationaux comme la SBTi, constituent depuis plusieurs années un cadre de référence pour les entreprises dans la construction de leur trajectoire de décarbonation.

2.3.1 Stratégie Climat – présentation générale

Le premier bilan carbone, mené sur l'exercice 2022, a permis fin 2023 d'entamer les travaux permettant de bâtir des trajectoires de décarbonation et de formaliser des engagements relatifs aux activités de la vie de l'entreprise et aux activités d'investissement.

Cette démarche s'appuie sur la méthodologie ACT Pas à Pas, qui a guidé et structuré la construction de la stratégie Climat. En suivant les étapes de la méthode, MGEN a mesuré dans un premier temps son empreinte carbone, puis a réalisé son SWOT Climat. MGEN a ensuite mobilisé ses dirigeants afin de structurer la façon de présenter la stratégie et de fixer le niveau d'ambition pour chacun des engagements. À partir de ces niveaux d'ambition, un test de faisabilité opérationnelle et budgétaire a été réalisé auprès des métiers, en particulier sur le pilier Fonctionnement interne. Ce n'est qu'après cette étape que la stratégie Climat a été validée en instance. Les plans d'action opérationnels ont ensuite été rédigés.

Le suivi opérationnel débutera en 2025, ainsi que la gouvernance, qui sera stabilisée début 2025.

La stratégie Climat de MGEN est définie et déployée sur trois piliers qui font écho à la structure du bilan carbone :

- pilier 1 correspondant aux activités d'investissement : Réduction de l'empreinte carbone des investissements, validé par le Comex et le Conseil d'administration en décembre 2024 ;
- pilier 2 correspondant aux activités de fonctionnement interne : Réduction de l'empreinte carbone du fonctionnement interne, validé par le Comex, le Conseil d'administration, et l'Assemblée générale en juillet 2024 ;
- pilier 3 correspondant aux activités d'assurance : Accompagnement de l'écosystème, validé par le Comex et le Conseil d'administration en décembre 2024.

Les éléments clés de la stratégie Climat

La stratégie Climat est définie pour les entités juridiques suivantes : MGEN, MGEN UNION, MGEN Technologies et MGEN Solutions.

➤ COMPARAISON DU PÉRIMÈTRE DU BILAN CARBONE AVEC CELUI DE LA STRATÉGIE CLIMAT

	Couverture bilan carbone	Couverture stratégie Climat
ENTITÉS LIÉES		
MGEN L2	X	X
MGEN UNION	X	X
MGEN Action Sanitaire et Sociale	X	Périmètre embarqué dans la stratégie Climat de VYV3 (sera finalisée courant 2025)
MGEN Centres de santé	X	Périmètre embarqué dans la stratégie Climat de VYV3 (sera finalisée courant 2025)
GIE		
MGEN Technologies	X	X
PARTICIPATIONS > 50 %		
UMR	X	Périmètre embarqué dans la stratégie Climat de l'UMR (sera finalisée courant 2025)
SCI Philgen	X	Périmètre couvert dans la politique d'investissement responsable
SCI Marcel Rivière	X	Périmètre couvert dans la politique d'investissement responsable
SCI MGET Patrimoine	X	Périmètre couvert dans la politique d'investissement responsable
Clinicprosport (Mon Stade)	X	
Vivoptim Solutions	X	
MGEN Solutions		X
EGAS (VYV IB)	X	
ASSOCIATIONS OU FONDATIONS		
FESP (Fondation d'Entreprise pour la Santé Publique)	X	
Fondation de la route	X	
IRPS (Institut de Recherche en Prévention Santé)	X	
Institut Montparnasse	X	

La stratégie Climat est portée par le directeur de la stratégie, de la transformation, de la coopération et des risques, et par l'administratrice en charge de l'animation territoriale, des engagements sociétaux et de la RSE. Ces deux sponsors sont membres du Comité exécutif de MGEN.

Elle s'appuie sur la méthode de la SBTi pour les activités de fonctionnement interne et sur la méthode NZAOA (Net-Zero Asset Owner Alliance) pour l'activité d'investissement. Ces deux méthodes définissent des trajectoires permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'Accord de Paris.

La stratégie Climat est pilotée et coordonnée par l'équipe RSE de MGEN, mais l'ensemble des engagements a été soumis aux membres du Comité exécutif et à leurs équipes, en particulier sur le pilier 2 : Réduction de l'empreinte carbone du fonctionnement interne. Ce pilier étant le plus transformateur pour l'entreprise, il a également fait l'objet d'une validation par le Conseil d'administration, et par l'Assemblée générale en juillet 2024. La séquence a été suivie d'une Fresque du climat géante pour les 600 militants présents.

La stratégie Climat a ensuite été présentée lors des Régionales d'automne de novembre 2024 (temps de démocratie militant en région où nos élus sont invités à s'exprimer sur les projets et les actualités de l'entreprise). Toutes les régions ont été invitées à inscrire une ou plusieurs actions relevant de la stratégie Climat dans leur feuille de route 2025. Enfin, la stratégie Climat a également fait l'objet d'une présentation en CSE-C (Comité social et économique central).

La stratégie Climat fera l'objet d'un plan de communication interne et externe début 2025. Elle sera à disposition des collaborateurs et élus sur l'intranet MGEN, et accessible au grand public, dans une version synthétique, sur le site internet mgen.fr, sous un format adapté.

Chiffrage financier de la stratégie Climat - OPEX et CAPEX alloués et budgétés

À date, MGEN n'a pas de manière de suivre la part du budget strictement allouée à des enjeux environnementaux dont climatiques. Cependant, *via* la méthodologie ACT Pas à Pas, les équipes opérationnelles ont été amenées à réfléchir à des chiffrages budgétaires sur le sujet pour l'année 2025. MGEN se met donc en ordre de marche pour identifier les ressources allouées et pouvoir les tracer dans son système de contrôle de gestion.

Ambition de la stratégie Climat

2022 est l'année de référence pour l'ensemble de la stratégie Climat. Les niveaux d'ambition validés par les instances sont les suivants :

- Réduction de l'empreinte carbone des investissements : alignement du portefeuille d'actifs cotés à la trajectoire 1,5° selon la méthode NZAOA et utilisation du scénario P2 du GIEC pour modéliser la trajectoire. En effet, la NZAOA préconise de réduire

les émissions d'un portefeuille de 40 à 60 % à horizon 2030 tout en laissant la latitude aux organisations sur la métrique utilisée (émissions en absolu, en intensité ou en millions d'euros investis). MGEN a pris l'engagement de réduire de 50 % ses émissions en millions d'euros investis.

- Réduction de l'empreinte carbone du fonctionnement interne : alignement des activités internes de MGEN à la trajectoire 1,5° selon la méthode de la SBTi. MGEN n'est pas certifiée par la SBTi, mais a utilisé les mêmes méthodologies pour projeter sa trajectoire de décarbonation. En effet, la préconisation de la SBTi est de réduire de 42 % les émissions d'une organisation entre 2022 et 2030 afin de respecter la trajectoire des Accords de Paris. Cela correspond à l'engagement que MGEN a pris sur son pilier fonctionnement.
- Accompagnement de l'écosystème de l'activité d'assurance : Ce pilier n'étant pas quantifiable (en température), la valorisation de la prévention, la mise en place de partenariats et diverses actions sont visées.

MGEN n'a pas d'émissions verrouillées qui l'empêcheraient d'atteindre les objectifs de sa stratégie Climat.

Impact de l'intégration de l'UMR dans le périmètre de MGEN en lien avec la stratégie Climat

Dans le cadre de la stratégie Climat MGEN, l'UMR n'a pas été prise en compte, car cette stratégie se base sur un bilan carbone 2022, or l'UMR a intégré le groupe MGEN en 2024 (participation de MGEN à hauteur de 51 %).

En 2024, l'UMR est intégrée au bilan carbone de MGEN.

De son côté, l'UMR a travaillé sur une stratégie Climat, prévue pour validation en 2025, qui sera pilotée au niveau de l'entité.

Le président de l'UMR siège au Comex de MGEN, ce qui permet un suivi croisé des démarches.

Les stratégies Climat de l'UMR et MGEN sont toutes les deux construites à partir de la méthodologie ACT Pas à Pas, et s'inscrivent dans une logique de cohérence, comme toutes les stratégies climat des entités du Groupe VYV. La stratégie Climat de l'UMR portera à la fois sur le fonctionnement de l'entreprise et sur les investissements financiers, qui représentent plus de 99 % de l'impact carbone de l'entité. Ces mêmes investissements sont par ailleurs gérés *via* une politique dédiée. Pour plus d'informations sur leurs démarches, consulter les publications ESG de l'UMR.

➤ RÉFÉRENCES ET CIBLES DE LA STRATÉGIE CLIMAT

Bilan carbone 2024 - Format AR48

Ces données se basent sur la méthode BEGES V5

	Périmètre Stratégie Climat (MGEN, MGEN UNION, MGEN Technologies, MGEN Solutions)					
	Données rétrospectives				Cibles	
	2022 (année de référence)	2023	2024	% 2024/ 2023	2030	Cible annuelle en %/2022
➤ Émissions de GES de scope 1						
Émissions brutes de GES de scope 1 Émissions [tCO ₂ e]	733	1131	1574	39 %	867,71	-32 %
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0 %	0 %	0 %	0 %		
➤ Émissions de GES de scope 2						
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ e)	544	366	774	111 %		
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ e)	0	0	0	0		
➤ Émissions significatives de GES de scope 3						
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO ₂ e)	475 719	363 334	364 053	0 %		
1. Biens et services achetés	37 893	41 035	37 582	-8 %	25 844	-32 %
2. Biens d'équipement	8 099	8 215	6 857	-17 %	5 434	-33 %
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les périmètres 1 et 2)						
4. Transport et distribution en amont	1 926	1 928	2 102	9 %	1 320	-31 %
5. Déchets produits lors de l'exploitation	286	145	262	81 %	68	-76 %
6. Déplacements professionnels	1 661	2 850	1 779	-38 %	887	-47 %
7. Déplacements domicile-travail des salariés	8 216	5 603	5 311	-5 %	4 730	-42 %
8. Actifs loués en amont	-	-	-			
9. Transport en aval	-	109	-	-100 %		
10. Transformation des produits vendus						
11. Utilisation des produits vendus	1 292	2 530	2 261	-11 %	80	-94 %
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	35	34	36	6 %	19	-47 %
13. Actifs loués en aval	-	-	-			
14. Franchises						
15. Investissements actifs cotés	415 648	299 144	306 518	2 %	Cible non fixée en absolu ¹	
➤ Émissions totales de GES						
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO ₂ e) - Fonctionnement	61 347	65 687	59 883	-9 %	39 250	-36 %
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO ₂ e) - Investissements	415 648	299 144	306 518	2 %	/	
ÉMISSIONS TOTALES DE GES (FONDÉES SUR LA LOCALISATION) (TCO₂E)	476 996	364 831	366 401	0 %		

¹ Objectif : -50 % d'émissions carbone par million d'euros investi sur le portefeuille coté géré en direct

Remarque : Dans un souci de transparence et de complétude de l'information, MGEN a fait le choix d'intégrer, dans le total de ses émissions brutes de GES, des émissions non répertoriées par le GHG Protocol pour 661 tCO₂e en 2022, 815 tCO₂e en 2023 et 176 tCO₂e en 2024. Elles se retrouvent majoritairement dans le total des émissions brutes du scope 3 (qui de ce fait n'est pas strictement égal à la somme des émissions renseignées pour les catégories 1 à 15) et également dans les totaux des émissions de scope 1 et 2.

2.3.2 Pilier 1 : Stratégie Climat pour l'activité d'investissement

2.3.2.1 Présentation de la stratégie Climat sur le pilier 1 (investissements)

La stratégie Climat s'incarne, pour l'activité d'investissement, par les éléments climatiques inclus dans la politique ISR de MGEN.

L'engagement de MGEN en matière d'investissement responsable est ancien et s'est renforcé en 2016 avec la rédaction d'une première charte de l'investissement responsable. En 2022, avec l'ensemble des parties prenantes internes, MGEN s'est dotée d'une première politique ISR. Celle-ci a été révisée fin 2024 et donne lieu à une nouvelle version début 2025 avec des engagements plus importants (exclusion des énergies fossiles, objectif d'empreinte carbone, investissements dans des fonds climat).

Cette politique traite de plusieurs thématiques, et celles qui concernent le climat ont été reprises dans la stratégie Climat déjà mentionnée ci-dessus.

Politique ISR de MGEN

La politique ISR de MGEN s'appuie sur les engagements du Groupe VYV, en développant davantage certains axes (politique d'exclusions renforcée, contraintes supérieures sur les fonds SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), grille de notation ESG, etc.), conformément aux engagements sociétaux spécifiques à MGEN.

La politique ISR est portée par le directeur financier et l'administrateur en charge du modèle économique. Ces deux sponsors sont membres du Comité exécutif de MGEN.

Si le champ d'application de la politique est bien celui de tous les actifs, la trajectoire de décarbonation (objectif de 1,5°) s'applique aux seuls actifs cotés gérés en direct. En effet, sur les autres catégories d'actifs, on ne peut actuellement quantifier des trajectoires avec les mêmes outils que ceux utilisés pour les actifs cotés.

Afin d'élaborer sa politique ISR, MGEN s'est appuyée sur les référentiels suivants : la politique ISR du Groupe VYV, les PRI (Principes pour l'investissement responsable), le Pacte mondial de l'ONU et les ODD (Objectifs de Développement Durable), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Et plus particulièrement en matière de climat, pour définir les exclusions sectorielles des industries très carbonées, MGEN a considéré les Global Coal Exit List et Global Oil & Gas Exit List.

« Déployer une stratégie Climat ambitieuse autour de la décarbonation des portefeuilles, l'intégration des risques de durabilité et la recherche d'un impact environnemental positif » est un des grands principes de cette politique, qui est structurée en deux axes :

- évaluer les risques des facteurs climatiques sur les portefeuilles et l'impact des investissements sur le climat (principe de double matérialité) ;
- prendre des engagements clairs et ambitieux pour le climat.

La politique ISR, et donc le pilier de la stratégie Climat associé, a été travaillée par les équipes métiers MGEN concernées avec le gestionnaire d'actifs. Les engagements propres à ce pilier ont ensuite été discutés par un comité rassemblant les acteurs internes les plus concernés (administrateurs, RSE...) avant d'être validés en Conseil d'administration en décembre 2024. Cette nouvelle version de la politique ISR prend effet début 2025 et fera l'objet d'une communication interne et externe spécifique en plus de son intégration dans le rapport d'investissement responsable LEC-29 2024 de MGEN.

Les engagements de la précédente politique, qui date de 2022, sont disponibles sur le site mgen.fr via une brochure « Mettre en œuvre une politique d'investissement responsable ». Le rapport d'investissement responsable LEC-29, mis à jour annuellement, reprend les résultats de cette politique.

Comme MGEN intègre à son bilan carbone, pour la première fois en 2024, celui de l'UMR, dont elle a le contrôle opérationnel, il apparaît pertinent de présenter également ci-dessous la politique ISR propre à l'UMR, bien que cette dernière ne soit pas pilotée directement par les équipes de MGEN.

Politique ISR de l'UMR

Depuis le 1er janvier 2015, l'UMR dispose d'une stratégie d'investisseur responsable formalisée par une charte validée au Conseil d'administration du 18 décembre 2014. En 2024, il s'agit de la cinquième version, à la suite de nombreuses évolutions.

Conformément à la réglementation SFDR, son approche consiste à intégrer les risques de durabilité et à privilégier les sociétés de gestion et les entreprises ayant les meilleures pratiques ESG :

- environnementales (consommation d'énergie, gestion des déchets...);
- sociales ou sociétales (respect des droits de l'homme, qualité, prise en compte des salariés...);
- de gouvernance (organisation des entités et indépendance de leurs organes de décision, qualité, prise en compte des actionnaires).

L'idée est de mettre en œuvre une politique des placements en harmonie avec les valeurs de l'UMR, de conjuguer performance financière et responsabilité sociale.

2.3.2.2 Présentation des cibles et objectifs de décarbonation sur le pilier 1 (investissements)

Objectifs climatiques de l'activité d'investissement de MGEN

➤ Actifs cotés gérés en direct par MGEN

Les engagements principaux de la politique ISR MGEN 2022 sur les actifs financiers cotés étaient les suivants :

- aligner la température du portefeuille sur une trajectoire 1,5° d'ici 2050 avec un point d'étape à maximum 2,5° en 2030 ;
- piloter la décarbonation des portefeuilles de façon progressive, dans un souci de démarche inclusive, et donc veiller à maintenir le dialogue avec nos parties prenantes ;
- prendre en compte les enjeux sociaux liés à la transition énergétique ;
- œuvrer pour la préservation de la biodiversité.

Les engagements principaux de la nouvelle politique ISR MGEN 2024 sur les actifs financiers cotés sont de réduire de 50 % les émissions carbone par million d'euros investi sur le portefeuille coté géré en direct, entre 2022 et 2030, sur les scopes 1, 2 et 3. Cet objectif suit les préconisations de la NZAOA pour un alignement du portefeuille sur une trajectoire 1,5°.

C'est cet engagement qui est repris dans le pilier 1 de la stratégie Climat MGEN. Il sera mis en application à travers des exclusions sectorielles (charbon thermique et hydrocarbures). L'année de référence 2022 est représentative de l'activité normale de MGEN, et la valeur de référence correspond à 437,94 tCO₂e par million d'euros investi. En absolu, les investissements cotés de MGEN ont représenté 415 648 teCO₂e (taux de couverture de 75,8 %) en 2022.

Sur l'année 2024, les émissions carbone par million d'euros investi sur le portefeuille coté géré en direct s'élèvent à 276,98 tCO₂e (taux de couverture de 71,66 %), soit une diminution de 37 % par rapport à 2022.

- **D'autres actifs, non inclus dans les objectifs de la stratégie Climat**, ont néanmoins des contributions à la décarbonation du portefeuille d'actifs, comme le fonds à impact positif Racine², lancé début 2022. L'actif du fonds s'élève à 80 millions d'euros et est déployé sur 5 ans. Le fonds est géré par Serena et MakeSense. L'une des thématiques phares du fonds porte sur l'environnement et ses liens avec la santé.

➤ Actifs immobiliers

La politique ISR couvre également les actifs immobiliers de MGEN. La direction de l'immobilier et GAIA (société de gestion immobilière) pilotent depuis de nombreuses années les actifs

immobiliers de MGEN en prenant en compte des critères ESG. Dans la politique 2022, cette démarche volontariste s'est illustrée à travers une notation ESG, la réduction des consommations d'énergie, le fait de privilégier des labels et des certifications environnementales lors de rénovations significatives.

Dans la nouvelle politique 2024, cette démarche est renforcée avec l'objectif d'atteindre un alignement de l'ensemble du parc de rendement avec une trajectoire 1,5° d'ici 2050, avec un objectif intermédiaire à 2,5° à horizon 2030. La courbe CRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor) constituera un outil de mesure à l'atteinte de ces objectifs. De plus, tout investissement de rénovation ou construction de chaufferie exclura le recours aux énergies fossiles. En complément, une étude est prévue en 2025 sur le reste du parc immobilier (hors rendement) pour identifier les actions nécessaires à un alignement à un objectif de 1,5° en 2050.

Ces engagements sont intégrés dans la politique ISR, mais pas dans la stratégie Climat MGEN, au vu de la différence de trajectoires (échéance de l'objectif de 1,5° en 2030 pour la stratégie Climat et en 2025 pour la politique 2024 immobilier).

Objectifs climatiques de l'activité d'investissement de l'UMR

➤ Actifs financiers

Dès 2015, l'UMR s'est engagée à réduire ses émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 du portefeuille obligatoire et actions ; cet objectif a été atteint dès 2022. Le prochain engagement devrait être fondé sur les bases du scénario du GIEC P2, où l'objectif est de viser les « 1,5° » d'ici 2050.

➤ Actifs immobiliers

Concernant son portefeuille immobilier, l'UMR s'engage depuis deux ans dans un programme de travaux importants visant à réduire les émissions de 40 % sur les bâtiments d'ici 2030, dans le respect du décret tertiaire. L'UMR travaille aussi sur un plan « 1,5° » sur les actifs immobiliers.

- **Sur les autres classes d'actifs**, telles que les actifs d'infrastructure, de private equity ou de dette privée, l'UMR s'assure du niveau d'engagement des sociétés de gestion sur le sujet.

L'UMR est proactive sur la thématique, afin d'accélérer la transition. À titre d'exemple, l'UMR investit dans les énergies renouvelables, des green bonds ou dans des puits de carbone tels que des massifs forestiers.

Autre exemple, l'UMR réalise chaque année une estimation de l'empreinte carbone des deux principaux mandats obligatoires et des fonds de fonds actions, soit deux tiers du portefeuille de placement.

2.3.2.3 Présentation des principales actions sur le pilier 1 (investissements)

Actions en termes d'ISR de MGEN

Les actions déjà menées au titre de la politique ISR 2022 sont :

- la prise en compte par MGEN dans ses actifs cotés des critères ESG dans le processus d'investissement (méthodologie gestionnaire d'actifs) : intégration des critères ESG dans 100 % des encours sous gestion par le gestionnaire d'actifs ;
- la formation à la finance durable à la fois des membres de l'équipe Investissements (engagement à se former annuellement à l'actualité de la finance durable) et des administrateurs MGEN ;
- l'acquisition de bases de données externes ESG (Bloomberg et MSCI) et interne (Groupe VYV).

La nouvelle politique ISR ayant été validée fin 2024, les actions relatives à cette politique révisée auront lieu entre 2025 et 2030.

Dans le cadre de la fixation de la trajectoire de décarbonation, les engagements pris ont été chiffrés en termes de réduction de CO₂. Des actions ont ensuite été listées pour atteindre ces engagements. Cependant, MGEN n'a pas pu chiffrer la réduction d'émissions de GES associée à chaque action.

2.3.3 Pilier 2 : Stratégie Climat pour l'activité fonctionnement interne

2.3.3.1 Présentation de la stratégie Climat sur le pilier 2 (fonctionnement interne)

Ce pilier de la stratégie Climat porte sur les thématiques suivantes :

- réduire les émissions de CO₂ liées à la mobilité (déplacements domicile-travail et professionnels), aux achats de prestations de services, à la consommation d'énergie ;
- électrifier la flotte de véhicules ;
- réduire les déchets ;
- écoconcevoir les services numériques et allonger la durée de vie des matériels informatiques ;
- sensibiliser et former les collaborateurs : formation interne (e-learning climat) ;
- intégrer le critère climatique dans tous les arbres de décision.

2.3.3.2 Présentation des cibles et objectifs de décarbonation sur le pilier 2 (fonctionnement interne)

Cette stratégie vise un alignement des activités internes de MGEN à la trajectoire 1,5° selon la méthode de la SBTi. Par ailleurs, les tendances de marché ont été prises en compte dans le calcul des trajectoires. MGEN n'est pas certifiée par la SBTi, mais a utilisé les mêmes méthodologies pour projeter sa trajectoire de décarbonation, c'est-à-dire -42 % d'émissions de GES entre 2022 et 2030 sur les scopes 1, 2 et 3. Aucune cible intermédiaire n'a été fixée.

Le leviers de décarbonation attendus et leur contribution quantitative à l'atteinte des cibles de réduction de GES

Les principaux leviers de décarbonation sont les suivants :

- exclusions sectorielles : plus d'investissement en charbon thermique d'ici 2030, quelle que soit la zone géographique, et exclusion de tout nouvel investissement dans les hydrocarbures non conventionnels ;
- doubler la part verte des investissements d'ici 2025. L'objectif fixé en 2023 d'atteindre 500 millions d'euros en 2025 d'obligations ESG a déjà été atteint avant son échéance. Le nouvel objectif est de 800 millions d'euros d'obligations sous format green, social, sustainable ou sustainability-linked d'ici 2030 ;
- stratégie d'engagement actionnarial mise en œuvre par la société de gestion OFI Invest AM, à laquelle le mandat de gestion des actifs cotés a été confié.

Les leviers ont été construits en cohérence avec la révision de la politique d'investissement responsable de MGEN de décembre 2024.

Actions en termes d'ISR de l'UMR

La stratégie Climat qui couvrira les activités de cette entité est en cours de construction et donnera lieu à un plan d'action 2025 venant renforcer les actions déjà citées dans la partie 4.2.2.

Le périmètre de cette trajectoire de décarbonation inclut les entités suivantes : MGEN, MGEN UNION, MGEN Technologies, MGEN Solutions. Les émissions de CO₂ des activités internes (pilier 2) de MGEN sont mesurées sur l'intégralité de ce périmètre d'entités : elles n'intègrent donc pas les émissions liées aux autres activités à savoir les investissements financiers et immobiliers (pilier 1) et les remboursements de prestations de santé (pilier 3). Par ailleurs, elles ne prennent en compte ni les émissions des repas consommés par les collaborateurs en télétravail ni celles liées aux interconnexions intra-MGEN.

L'année de référence (2022), les émissions ont été de 61 347 tCO₂e. L'année 2022 est représentative de l'activité normale de MGEN. Elle n'a pas fait l'objet de restrictions sanitaires, le chiffre d'affaires et les résultats financiers étaient dans la moyenne des autres années, le nombre de collaborateurs et le nombre de sites physiques également.

La stratégie Climat ayant été validée en 2024, elle sera mise en application à partir de 2025.

En 2023, l'empreinte carbone sur ce même périmètre avait augmenté de 7 % (65 693 tCO₂e), mais en 2024 elle diminue de 9 % (59 884 tCO₂e), ce qui représente une baisse de 2 % par rapport à 2022. Pour plus de précisions sur les évolutions du bilan carbone, voir section 2.3.1.

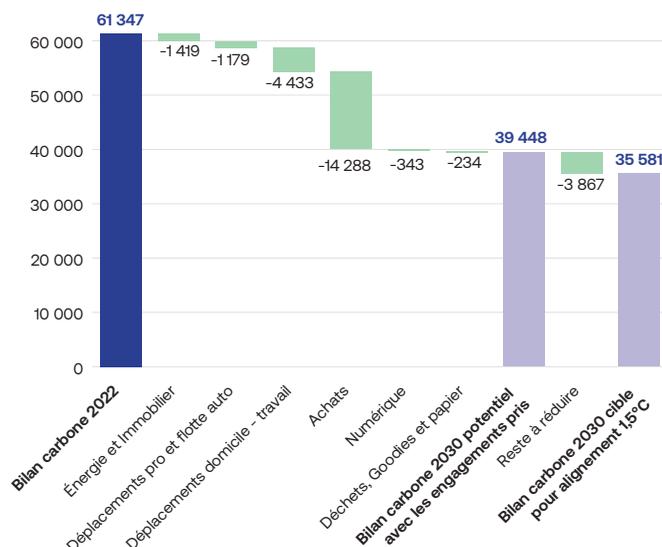
2.3.3.3 Présentation des principales actions sur le pilier 2 (fonctionnement interne)

PRINCIPALES ACTIONS DE DÉCARBONATION DU PILIER 2

Levier de décarbonation	Engagements à horizon 2030	Cibles	Actions clés prévues 2025-2030	Actions déjà réalisées en 2024
	Dans le cadre de la fixation de la trajectoire de décarbonation, MGEN a pris des engagements.	Ces engagements ont été chiffrés en réduction de CO ₂ .	Des actions ont ensuite été listées pour atteindre ces engagements. Cependant, MGEN n'a pas pu chiffrer la réduction d'émissions de GES associée à chaque action.	Même si la stratégie Climat MGEN démarrera en 2025, de nombreuses actions ont déjà été réalisées depuis ces dernières années. En 2024, on peut noter en particulier certaines actions détaillées dans la colonne ci-dessous.
Achats de prestations et services	Engagements climat progressifs des fournisseurs principaux	-14 288 tonnes de CO ₂	Révision de la politique et de la procédure achats et achats responsables par la direction des achats Groupe VYV Accompagnement des acheteurs dans la transformation de leur métier et mise en place d'un reporting carbone des principaux fournisseurs Appropriation de la nouvelle politique et procédure VYV, déclinaison du reporting carbone VYV	Révision de la politique achats VYV et mise en place d'une politique d'achats responsables (mise en place en 2025) plus précise que la charte des achats responsables existante
Déplacements domicile-travail	Expérimentation de nouveaux aménagements du temps de travail, et incitations à l'usage des mobilités douces	-4 433 tonnes de CO ₂	Le télétravail et les incitations à l'usage des mobilités douces relèvent de la négociation à venir avec les organisations syndicales. Les accords en question seront négociés début 2025.	Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023-2024, un forfait mobilité durable a été mis en place (prime pour utilisation du vélo, recours au covoiturage). En complément, la prise en charge des abonnements aux transports en commun s'élève à 75 %.
Déplacements professionnels et flotte de véhicules	Incitations aux mobilités douces, et électrification de la flotte	-1 179 tonnes de CO ₂	Renforcement de la politique voyage début 2024. Une nouvelle révision de la politique a été réalisée début 2025. Installation de bornes de recharge sur les sites identifiés et renouvellement de véhicules au fil des années	MGEN encadre les déplacements de ses collaborateurs via la politique voyage et la charte mobilité. Ces deux documents font l'objet de revues régulières. MGEN propose le « crédit mobilité écoresponsable », une alternative au véhicule de fonction pouvant être utilisée pour les billets de train ou la location de deux-roues électriques.
Transverse	Intégration du critère climat dans tous les arbres de décision, amélioration de la mesure carbone, et formation de tous les collaborateurs sur le sujet	-3 867 tonnes de CO ₂	Définition de critères climatiques qui s'appliqueront lors de la mise en place de projets MGEN (quand cela est pertinent) Raccourcissement du délai du bilan carbone au fur et à mesure des années, et automatisation de la collecte de données Relances régulières auprès des collaborateurs n'ayant pas encore été formés	Le Groupe VYV a mis à disposition de l'ensemble des maisons une e-formation « Climat & biodiversité : notre défi santé ». Au 31/12/2024, 63 % des collaborateurs l'ont suivie depuis son lancement, en 2023. MGEN affiche un objectif de 100 % des collaborateurs formés sur ce sujet.
Énergie et immobilier	Alignement sur les objectifs du décret tertiaire, y compris pour les sites non concernés, suppression du gaz et réduction des surfaces	-1 419 tonnes de CO ₂	Intégration de tous les sites sur la plateforme de pilotage énergétique, déploiement de la charte privilégiant des sites et équipements moins énergivores Identification des sites concernés et planification de travaux d'adaptation Déploiement du projet photovoltaïque sur les sites de MGEN Technologies	En 2024, MGEN a poursuivi son schéma directeur énergétique visant à réduire progressivement les surfaces. Depuis le lancement de cette démarche, la réduction des surfaces atteint 33 365 m ² . Les équipes ont également œuvré pour rattacher le maximum de sites à la plateforme centralisée de pilotage énergétique.

Levier de décarbonation	Engagements à horizon 2030	Cibles	Actions clés prévues 2025-2030	Actions déjà réalisées en 2024
	Dans le cadre de la fixation de la trajectoire de décarbonation, MGEN a pris des engagements.	Ces engagements ont été chiffrés en réduction de CO ₂ .	Des actions ont ensuite été listées pour atteindre ces engagements. Cependant, MGEN n'a pas pu chiffrer la réduction d'émissions de GES associée à chaque action.	Même si la stratégie Climat MGEN démarrera en 2025, de nombreuses actions ont déjà été réalisées depuis ces dernières années. En 2024, on peut noter en particulier certaines actions détaillées dans la colonne ci-dessous.
Numérique	Écoconception de nos logiciels, allongement de la durée de vie de nos matériels informatiques	-343 tonnes de CO ₂	Généralisation des pratiques d'écoconception auprès des collaborateurs concernés Prolongation et optimisation de la durée de vie des ordinateurs à 5 ans, et des serveurs à 4 ans	MTECH s'engage depuis 2021 à intégrer le numérique responsable au cœur de ses processus : démarche d'achats responsables, prolongation de la durée de vie des matériels (> 5 ans pour les ordinateurs) et gestion de la fin de vie (dons ou recyclage responsable), sensibilisation des collaborateurs, écoconception des services numériques. De plus, la DSI étudie l'impact du changement climatique sur ses différents sites afin de renforcer résilience.
Déchets et fin de vie	Réduction des volumes papier envoyés aux adhérents, suppression des goodies, réduction des déchets et optimisation du recyclage	-217 tonnes de CO ₂	Déploiement du recyclage dans tous les sites via un contrat-cadre et pilotage de la réduction des déchets grâce au reporting Écoulement des stocks de goodies et arrêt des commandes Réduction des volumes de supports commerciaux, du magazine Valeurs Mutualistes, des impressions par les collaborateurs, et des courriers envoyés à nos adhérents Développement de la messagerie en ligne pour les adhérents et des supports dématérialisés	Des travaux sont en cours pour mieux suivre les quantités de déchets auprès de nos agences, centres de services et espaces régionaux. MGEN a également souhaité réduire sa consommation de papier et a poursuivi les travaux de dématérialisation de son magazine Valeurs Mutualistes. En 2024, une diminution de 54 % de l'impression de magazines a été constatée par rapport à 2020.

↘ **CASCADE DE RÉDUCTION CO₂ À HORIZON 2030**
(en tonne de CO₂)



Le total des engagements et des actions listés dans la stratégie Climat permet, selon les trajectoires, de diminuer l'empreinte carbone de 36 % à horizon 2030 sur le fonctionnement interne. MGEN n'a pas réussi à trouver des leviers d'action pour les 3 867 tCO₂e restantes. C'est la raison pour laquelle MGEN s'engage à intégrer le climat dans tous les arbres de décision afin d'écoconcevoir à la source tous les nouveaux projets, services et logiciels.

2.3.4 Pilier 3 : Stratégie Climat de l'activité d'assurance

2.3.4.1 Présentation de la stratégie Climat sur le pilier 3 (assurance)

Accompagnement de l'écosystème

MGEN a souhaité intégrer à sa stratégie Climat un troisième pilier, complémentaire aux deux premiers, encadrés par la méthodologie ACT Pas à Pas : l'accompagnement de l'ensemble de ses parties prenantes (adhérents, professionnels de santé, agents publics, employeurs publics...) sur le chemin de la décarbonation. MGEN ne peut agir directement sur leurs impacts en carbone mais peut, en revanche, contribuer à leur diminution grâce à plusieurs dispositifs.

Ce pilier n'est pas quantifiable en CO₂ et donc en température, mais il fait écho à la mesure carbone des prestations de santé remboursées par MGEN. Les principaux leviers de décarbonation sont les suivants :

- **Santé environnementale :**
 - formation/sensibilisation de nos adhérents et de nos partenaires *via* des Fresques du climat et *via* un parcours santé-environnement dédié (prévention de l'éco-anxiété, ateliers mobilités durables, qualité de l'air intérieur, alimentation) ;
 - prévention : promotion de la sobriété et du juste soin auprès de nos adhérents (dispositifs de prévention personnalisés, accompagnement dans l'accès aux soins...);
 - valorisation du lien entre prévention, impact santé et émissions de GES évitées ;
 - MGEN AUPRÈS® - catastrophes naturelles, dispositif qui s'adresse aux adhérents MGEN et aux collaborateurs victimes de situations de crise touchant au même moment un large nombre de personnes. Les victimes reçoivent des aides psychologiques ou financières ;
 - santé mentale : projet piloté par des psychiatres médecins-chefs MGEN. Définition des contours de l'éco-anxiété puis, le cas échéant, recherche des conditions de sa prise en charge.

➤ Écosystème MGEN :

- partenariats : promotion de la durabilité au travers de nos partenariats avec des structures engagées sur le climat. Pour les structures qui ne le sont pas encore, incitation et accompagnement de MGEN ;
- développement du territoire : présence de MGEN dans tous les départements français, acteur de l'ESS ancré dans les territoires qui opère ses activités localement. En complément, MGEN identifie et accompagne des projets et des innovations locales qui permettent de limiter et d'atténuer les maladies.

2.3.4.2 Présentation des cibles et objectifs de décarbonation sur le pilier 3 (assurance)

MGEN mesure les émissions de GES relatives aux prestations de santé versées dans une démarche de totale transparence. Pour autant, seules les émissions issues des investissements financiers et immobiliers et des activités internes sont mises en trajectoire de décarbonation. Les leviers sur lesdites prestations sont tributaires de nombreuses parties prenantes que MGEN ne peut pas réellement mettre sous maîtrise.

Les engagements pris sur ce pilier concernent la prévention, les partenariats, la promotion de la santé environnementale... Il s'agit d'engagements qui ne sont pas traductibles en trajectoire de décarbonation, ni donc en alignement de température.

2.3.4.3 Présentation des principales actions sur le Pilier 3 (assurance)

Ce dernier pilier ayant été validé fin 2024, les plans d'action sont encore en cours d'écriture.

Pour répondre aux IRO changement climatique

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 6 - Lancer une stratégie Climat ambitieuse et des actions au plus près du terrain [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 MGEN a défini sa stratégie Climat en suivant la méthodologie ACT Pas à Pas.

Une démarche d'embarquement des acteurs locaux a été menée pour que cette stratégie soit partagée et portée par l'ensemble des acteurs (vote à l'Assemblée générale, Fresque du climat à l'Assemblée générale, présentation lors des Régionales d'automne, chaque région invitée à inscrire une ou plusieurs actions qui relèvent de la stratégie Climat dans sa feuille de route 2025). Cet objectif est donc atteint.

Nouvel objectif (à horizon 2030 mais avec un suivi annuel) : atteindre les objectifs de la stratégie Climat à horizon 2030

▾ **Sous-objectif** : 100 % des collaborateurs ayant suivi le module « Climat & biodiversité » de VYV

Résultat 2024 87 % des collaborateurs MGEN (périmètre CSRD L2) ont suivi le module une fois depuis son lancement, en 2023

Périmètre groupe MGEN : 63 % ont suivi le module une fois depuis son lancement en 2023.

L'objectif était visé pour fin 2024, mais toute personne qui n'a pas fait la formation en 2024 doit la faire en 2025 et elle est obligatoire pour les nouveaux arrivants.

OBJECTIF N° 7 - Mettre en œuvre une démarche Green IT [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 bilan présenté ci-dessus (partie « Numérique » du tableau). Cet objectif se retrouve dans la stratégie Climat

OBJECTIF N° 12 - Lancer une démarche d'achats responsables [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Cet objectif se retrouve dans la stratégie Climat (pour l'enjeu de diminuer l'impact CO₂ de nos achats)

Résultat 2024 présenté dans la section 5.2.4 de la norme G1

OBJECTIF N° 13 - Investir 80 M€ sur 5 ans pour soutenir des entreprises impactantes avec le fonds Racine² [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 deux nouveaux investissements en 2024 (Kelvin et Dune Health)

Kelvin : cette start-up estime et chiffre les travaux de rénovation énergétique d'un logement sans visite d'expert sur site.

OBJECTIF N° 14 - Déployer une démarche RSE au cœur de nos investissements [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

Résultat 2024 mise en œuvre des engagements de la politique ISR existante et mise à jour de cette politique en 2024

2.4 Informations relatives à la taxonomie verte

Cette section présente les informations à publier en application de l'article 8 du règlement (UE) n° 2020/852 (règlement taxonomie) du Parlement européen et du Conseil du 18/06/2021 et des cinq règlements délégués (publiés le 27/06/2023) de la Commission précisant le contenu et autres modalités de ces publications.

Le règlement taxonomie établit un système de classification commun à l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental, afin de favoriser les investissements durables.

L'article 8 de ce règlement comporte, pour les entreprises assujetties à la directive CSRD, une obligation d'information dans le rapport de durabilité, relative à la manière et à la mesure dans laquelle les activités de l'entreprise sont associées à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. C'est dans ce cadre d'assujettissement à la CSRD que MGEN répond pour la première fois aux exigences de l'article 8 du règlement n° 2020/852.

Afin d'être considérée comme durable sur le plan environnemental (et donc alignée à la taxonomie), une activité économique doit remplir les conditions suivantes, selon l'article 3 du règlement taxonomie de l'UE :

- elle contribue de manière substantielle à au moins l'un des six objectifs environnementaux définis à l'article 9 du règlement taxonomie de l'UE ;
- elle respecte les critères d'examen technique (TSC) établis pour chaque activité éligible ;
- elle démontre qu'elle ne cause pas de préjudice important (« Do Not Significant Harm » ou DNSH) à aucun des cinq autres objectifs environnementaux ; et

- elle respecte « les garanties minimales » (MS) prévues à l'article 18 du règlement taxonomie de l'UE, liées principalement aux droits de l'homme et aux normes sociales et de travail.

Le règlement taxonomie prévoit une entrée en application progressive des exigences de transparence d'information selon les acteurs économiques.

MGEN, en tant qu'entreprise d'assurance, doit publier :

- un indicateur clé de performance (ICP) relatif aux activités de souscription, qui représente la proportion des « primes brutes émises » alignées à la taxonomie pour les services d'assurance et de réassurance non-vie liés à la souscription de risques climatiques par rapport au total des primes brutes émises pour l'assurance et la réassurance non-vie. Cet ICP vise à démontrer dans quelle mesure les activités d'assurance non-vie qui couvrent des aléas climatiques peuvent contribuer de manière substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique ;
- un ICP relatif aux activités d'investissement des entreprises d'assurance ou de réassurance, qui représente la moyenne pondérée des investissements consacrés au financement d'activités économiques alignées à la taxonomie ou associés à de telles activités. Cet indicateur mesure la contribution des investissements des assureurs et des réassureurs à la réorientation des capitaux vers des activités économiques durables.

MGEN publie ci-après ces informations en conformité avec les attentes du règlement 2021/2178 Disclosure annexe IX, avec celles des règlements délégués complémentaires parus depuis 2021 et avec les communications de la Commission européenne sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions de l'acte délégué relatif à l'article 8 du règlement taxonomie de l'UE.

2.4.1 ICP lié aux activités de souscription

Les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs à la souscription couvrent l'objectif environnemental d'adaptation au changement climatique. Ils portent sur le périmètre de l'assurance non-vie et reposent sur la méthodologie suivante :

- Analyse de l'éligibilité** : la communication de la Commission européenne du 6 octobre 2022 sur l'interprétation de certaines dispositions légales de l'acte délégué sur la publication d'informations au titre de l'article 8 du règlement établissant la taxonomie de l'UE précise qu'un assureur, dans le cadre de la publication d'informations sur l'éligibilité à la taxonomie, doit tenir compte des activités d'assurance non-vie éligibles mentionnées au 10.1 de l'annexe II des actes délégués du règlement taxonomie. Comme indiqué dans l'intitulé de l'activité, en plus d'appartenir à une ligne d'activités pertinente, les contrats d'assurance doivent, pour pouvoir participer à l'éligibilité à la taxonomie, couvrir les risques liés aux aléas climatiques visés à l'appendice A de l'annexe II des actes délégués du règlement taxonomie ;
- Analyse de l'alignement** : sont considérées comme alignées les primes émises brutes éligibles mentionnées ci-dessus qui respectent les critères techniques de contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique, l'absence de préjudice important aux cinq autres objectifs environnementaux et le respect des garanties minimales.

Les contrats d'assurance santé de MGEN peuvent être rattachés à une ligne d'activités potentiellement éligible (liste des activités incluse dans l'annexe I du règlement délégué 2015/35), celle de l'« Assurance de frais médicaux ». Néanmoins, comme ces activités d'assurance santé ne couvrent pas les risques liés aux

aléas climatiques, elles ne sont pas éligibles à la taxonomie. Cette analyse est confortée par la position de France Assureurs d'exclure les activités d'assurance santé de l'éligibilité à la taxonomie.

Primes assurance non-vie éligibles au 31/12/2024

Part des primes émises brutes en assurance non-vie éligibles à la taxonomie	0 %
---	-----

Il en découle que les activités d'assurance santé de MGEN n'étant pas éligibles, elles ne peuvent être alignées à la taxonomie.

Primes assurance non-vie alignées au 31/12/2024

Part des primes émises brutes en assurance non-vie alignées à la taxonomie	0 %
--	-----

Le montant des activités d'assurance non éligibles à la taxonomie correspond au total des primes non-vie brutes émises au 31/12/2024

Néanmoins, il est à noter (cf. section 2.3.3.1) que MGEN déploie des actions de prévention de la santé en lien avec les enjeux climatiques (prévention de l'éco-anxiété). MGEN a également mis en place un dispositif destiné à soutenir les adhérents et collaborateurs victimes de catastrophes naturelles pouvant être liées à des aléas climatiques. Ces actions contribuent à l'adaptation des adhérents au changement climatique sans toutefois pouvoir être intégrées dans le pourcentage d'activités contribuant à cet objectif environnemental.

Activités économiques (1)	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (Absence de préjudice important)					
	Montant absolu des primes Année 2024	Proportion des primes Année 2024	Proportion des primes Année 2023	Atténuation du changement climatique (5)	Ressources aquatiques et marines (6)	Economie circulaire (7)	Pollution (8)	Biodiversité et écosystèmes (9)	Garanties minimales (10)
	M€	%	%	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON
A.1. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie alignées sur la taxonomie	0	0%		NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.1. dont réassurés				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2. dont provenant d'activités de réassurance				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.2. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxonomie mais non alignées	0	0%							
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles à la taxonomie	2 893	100%							
TOTAL (A.1 + A.2 + B)	2 893	100%							

Le montant des activités d'assurance non éligibles à la taxonomie correspond au total des primes brutes émises 2024.

En effet, les activités d'assurance santé et prévoyance ne comportent pas explicitement de couverture directe ou indirecte d'un aléa climatique tel que défini dans l'appendice A et de ce fait ne sont pas éligibles à la taxonomie environnementale

2.4.2 ICP lié aux activités d'investissement

Les ICP relatifs aux investissements couvrent les deux objectifs environnementaux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Pour ce premier exercice de reporting taxonomie de MGEN, l'analyse d'éligibilité et d'alignement à la taxonomie a porté uniquement sur :

- les actifs d'entreprises cotées entièrement détenus par MGEN et confiés en gestion à OFI Invest AM ;
- les actifs immobiliers de rendement.

Concernant les actifs d'entreprises cotées, les analyses proviennent d'OFI Invest AM, qui s'est appuyé sur le fournisseur de données ESG Moody's.

Concernant les actifs immobiliers, l'analyse a été menée directement par MGEN – accompagnée par un cabinet de conseil expert en ESG Immobilier – sur la SCI Philgen, véhicule immobilier détenant l'ensemble du parc de rendement.

La proportion des expositions aux activités alignées à la taxonomie représente la valeur moyenne pondérée des investissements dans des activités économiques alignées à la taxonomie par rapport à la valeur de l'ensemble des actifs investis pris en compte dans le calcul de l'ICP (le « total des investissements taxonomie »).

Le « total des investissements taxonomie » correspond à tous les actifs investis, y compris la trésorerie et à l'exclusion des expositions sur des administrations centrales, des banques centrales et des émetteurs supranationaux. Ce total inclut donc les investissements dans les placements immobiliers, les actions, les obligations (à l'exclusion des expositions souveraines), les fonds d'investissement non consolidés, les produits dérivés, les prêts, ainsi que la trésorerie et les équivalents de trésorerie. En 2024, le total des investissements taxonomie représentait 87 % du total des investissements de MGEN tels qu'ils apparaissent dans les états financiers de MGEN (la différence correspond uniquement au montant des obligations souveraines).

En s'appuyant exclusivement sur les données publiées par des entreprises soumises à l'obligation de reporting en vertu du règlement sur la taxonomie de l'UE et collectées par le biais d'un fournisseur de données ESG (Moody's), MGEN a identifié 84 millions d'euros d'investissements exposés à des activités alignées à la taxonomie, représentant 1,82 % du total des investissements taxonomie (sur la

base du chiffre d'affaires). Ces actifs correspondent principalement à des instruments de dette ou de capitaux propres dans des entreprises non financières détenues directement par MGEN pour lesquels OFI Invest AM assure le mandat de gestion. L'analyse de l'alignement menée sur les actifs immobiliers de rendement a fait ressortir un alignement nul, compte tenu des critères techniques applicables à date à ces activités. En effet, ce parc de rendement est constitué de bâtis anciens et qui, malgré des travaux de rénovation importants menés ces dernières années, n'atteignaient pas les niveaux de consommation énergétique requis pour valider les critères techniques de la taxonomie. Ces actifs immobiliers éligibles mais non alignés constituent l'essentiel du montant de 1232 millions d'euros d'investissements éligibles mais non alignés à la taxonomie.

Il est à noter que :

- dans la décomposition du dénominateur, la ventilation entre les entreprises financières et non financières n'est pas exhaustive par manque d'information sur certains titres comme les produits structurés ou des émetteurs non notés ;
- les « autres contreparties et actifs inclus » dans le dénominateur de l'ICP correspondent aux catégories d'investissements suivantes :
 - les actions et obligations, détenues en direct ou *via* des fonds, émises par des entreprises pour lesquelles les données climatiques ne sont pas disponibles, soit parce qu'elles n'ont pas été publiées, soit parce qu'elles n'ont pas été collectées par le fournisseur,
 - les fonds investis dans des titres cotés non transparents,
 - l'ensemble des investissements en infrastructures et en private equity,
 - l'intégralité des investissements immobiliers (1080 M€) et de la trésorerie/des équivalents de trésorerie et autres (520 M€).

Part des encours d'investissements hors souverains de MGEN dans des activités économiques alignées à la taxonomie

La part des encours d'investissements hors souverains de MGEN dans des activités économiques alignées à la taxonomie est de :

Part des encours d'investissements hors souverains de MGEN dans des activités économiques alignées à la taxonomie	1,82 % sur la base du chiffre d'affaires
	2,57 % sur la base des dépenses d'investissement

Données requises	En %	En montant monétaire
NUMÉRATEUR : 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	1,82 %	83 937 503 €
- Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	2,57 %	118 348 044 €
Taux de couverture : actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines.	86,52 %	4 601 775 230 €
VENTILATION DU NUMÉRATEUR		
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	1,79 %	82 553 332 €
- Sur la base des dépenses d'investissement	2,57 %	118 348 044 €
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,00 %	- €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,00 %	- €
Part des investissements hors UC alignés à la taxonomie :		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,00 %	- €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,00 %	- €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (ex : obligations durables d'entreprises) :		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,03 %	1 384 171 €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,00 %	- €
DÉNOMINATEUR - Pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines		
Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	0,31 %	14 134 076 €
Part des expositions sur des entreprises non soumises à la CSRD :		
- Pour les entreprises non financières	0,22 %	10 226 966 €
- Pour les entreprises financières	0,57 %	26 413 003 €
Part des expositions sur des entreprises de pays tiers non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	1,61 %	74 276 587 €
- Pour les entreprises financières	0,47 %	21 447 574 €
Part des expositions sur des entreprises soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	13,25 %	609 569 789 €
- Pour les entreprises financières	2,26 %	104 114 280 €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	66,14 %	3 043 512 416 €
Part des investissements hors UC	0,00 %	- €
Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxonomie	71,41 %	3 286 136 524 €
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées	26,77 %	1 231 701 204 €
ENCOURS TOTAL HORS SOUVERAIN ET HORS CRÉANCES ASSURANCIELLES		4 601 775 230 €

Intégration du règlement de la taxonomie de l'UE dans la stratégie commerciale de MGEN

MGEN n'a pas pris d'engagement global concernant l'alignement au règlement taxonomie pour son portefeuille d'investissement. Néanmoins, via les engagements de décarbonation de son portefeuille d'investissement et sa politique ISR, MGEN contribue à certains objectifs environnementaux de la taxonomie.

Ventilation du numérateur par objectif environnemental

Seule la ventilation chiffre d'affaires/CAPEX sur l'objectif d'atténuation du changement climatique est renseignée du fait du manque de disponibilité des données des émetteurs sur les autres objectifs environnementaux selon notre fournisseur de données

ESG. Le manque de disponibilité des données sur la ventilation entre les activités transitoires et les activités habilitantes ainsi que sur l'objectif d'adaptation au changement climatique explique les résultats du tableau ci-dessous.

	Ventilation du résultat de l'alignement des CA (%)	Ventilation du résultat de l'alignement des Capex (%)	Montant du résultat de l'alignement des CA	Montant du résultat de l'alignement des CAPEX
1. Atténuation du changement climatique	92,84 %	91,82 %	77 927 231 €	108 671 380 €
<i>Activités transitoires</i>	12,46 %	8,19 %	10 461 411 €	9 696 807 €
<i>Activités habilitantes</i>	36,99 %	37,32 %	31 049 557 €	44 172 062 €
2. Adaptation au changement climatique	0,07 %	0,05 %	55 640 €	59 815 €
3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	0,00 %	0,00 %	- €	- €
4. Transition vers une économie circulaire	0,00 %	0,00 %	- €	- €
5. Prévention et réduction de la pollution	0,00 %	0,00 %	- €	- €
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	0,00 %	0,00 %	- €	- €

Exposition au nucléaire et au gaz fossile

Conformément à l'article 8 du règlement taxonomie, complété par les règlements délégués (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021 et (UE) 2022/1214 du 9 mars 2022, MGEN publie ci-dessous les informations sur les activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile. En tant

qu'entreprise d'assurance ayant une activité d'investisseur, MGEN n'exerce pas directement des activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile. En revanche, elle peut financer ces activités ou y être exposée à travers ses investissements dans les entreprises.

1) ANNEXE XII - MODÈLE 1 : ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE ET AU GAZ FOSSILE

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

Les tableaux suivants sont présentés seulement sur la base des chiffres d'affaires. Les tableaux sur la base des CAPEX ne sont pas présentés car la ventilation des CAPEX sur le nucléaire et le gaz n'est pas disponible chez le fournisseur de données ESG (Moody's).

2) ANNEXE XII - MODÈLE 2 : EXPOSITION AU NUCLÉAIRE ET AU GAZ DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES AU DÉNOMINATEUR (base chiffres d'affaires)

Ligne	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 taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - phases 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	4 871 181 €	0,11 %	4 871 181 €	0,11 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - construction et exploitation de nouvelles centrales	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	21 986 419 €	0,48 %	21 986 419 €	0,48 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz- production d'électricité à partir du gaz	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz - cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	3 137 570 €	0,07 %	3 137 570 €	0,07 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au 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	3 137 570 €	0,07 %	3 137 570 €	0,07 %	- €	0,00 %
7.	MONTANT ET PROPORTION DES AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE NON VISÉES AUX LIGNES 1 À 6 CI-DESSUS AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP APPLICABLE		4 568 642 491 €	99,28 %	4 568 601 213 €	99,28 %	41 277,53 €	100,00 %
8.	TOTAL ICP APPLICABLE		4 601 775 230 €	100,00 %	4 601 733 953 €	100,00 %	41 277,53 €	100,00 %

➤ **3) ANNEXE XII - MODÈLE 3 : EXPOSITION AU NUCLÉAIRE ET AU GAZ DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES AU NUMÉRATEUR (base chiffres d'affaires)**

Ligne	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 taxinomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire - phases 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	1 461 €	0,00 %	1 461 €	0,00 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire - construction et exploitation de nouvelles centrales	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Nucléaire - production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	4 404 145 €	5,25 %	4 404 145 €	5,25 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz- production d'électricité à partir du gaz	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Gaz - cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	10 354 €	0,01 %	10 354 €	0,01 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxinomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	6 275 €	0,01 %	6 275 €	0,01 %	- €	0,00 %
7.	MONTANT ET PROPORTION DES AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE NON VISÉES AUX LIGNES 1 À 6 CI-DESSUS AU NUMÉRATEUR DE L'ICP APPLICABLE		79 515 267 €	94,73 %	79 515 267 €	94,73 %	- €	0,00 %
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES SUR LA TAXINOMIE AU NUMÉRATEUR DE L'ICP APPLICABLE		83 937 503 €	100,00 %	83 937 503 €	100,00 %	- €	0,00 %

4) ANNEXE XII - MODÈLE 4 : EXPOSITION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES MAIS NON ALIGNÉES AU DÉNOMINATEUR (base chiffres d'affaires)

Ligne	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 éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - phases 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	- €	0,00%	- €	0,00%	- €	0,00%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - construction et exploitation de nouvelles centrales	974 236 €	0,56%	974 236 €	0,56%	- €	0,00%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Nucléaire - production d'électricité à partir d'énergie nucléaire dans les installations existantes	- €	0,00%	- €	0,00%	- €	0,00%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz- production d'électricité à partir du gaz	1 550 795 €	0,89%	1 550 795 €	0,89%	- €	0,00%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Gaz - cogénération à haut rendement de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux	- €	0,00%	- €	0,00%	- €	0,00%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxinomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	Production de chaleur/froid à partir de combustibles fossiles gazeux dans un système efficace de chauffage et de refroidissement urbain	4 074 361 €	2,34%	4 074 361 €	2,34%	- €	0,00%
7.	MONTANT ET PROPORTION DES AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, NON VISÉES AUX LIGNES 1 À 6 CI-DESSUS AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP APPLICABLE		1 225 101 812 €	96,21%	1 225 101 812 €	96,21%	- €	0,00%
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE, MAIS NON ALIGNÉES SUR CELLE-CI, AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP APPLICABLE		1 231 701 204 €	100,00%	1 231 701 204 €	100,00%	- €	0,00%

➤ **5) ANNEXE XII - MODÈLE 5 : EXPOSITION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES AU DÉNOMINATEUR**
(base chiffres d'affaires)

Ligne	Activités économiques	Activité visée	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	17 115 238 €	0,52 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	4 470 560 €	0,14 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	3 668 164 €	0,11 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxinomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	3 668 164 €	0,11 %
7.	MONTANT ET PROPORTION DES AUTRES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE ET NON VISÉES AUX LIGNES 1 À 6 CI-DESSUS AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP APPLICABLE		3 257 214 398 €	99,12 %
8.	MONTANT TOTAL ET PROPORTION TOTALE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE AU DÉNOMINATEUR DE L'ICP APPLICABLE		3 286 136 524 €	100,00 %

3. Informations sociales - Personnel de l'entreprise ESRS S1



3.1 Introduction

S1-6

S1-7

3.1.1 Caractéristiques du personnel de l'entreprise

Les « collaborateurs MGEN » évoqués dans la réponse à cette norme correspondent au « Total effectif de MGEN L2 » renseigné. Ce périmètre MGEN L2 correspond à des métiers commerciaux (réseau physique et vente à distance) et à des métiers de la gestion et de la relation avec les adhérents.

Les détachés du ministère de l'Éducation nationale (nommés « militants » dans le rapport) ne sont pas comptabilisés dans le total de l'effectif. Ils représentent (au 31/12/2024) : 50 directeurs d'agence, 15 directeurs régionaux et 132 chargés de mission régionaux (périmètre L2).

Des travaux sont en cours pour que leur intégration dans l'ensemble des processus RH de l'entreprise soit généralisée.

Indicateurs caractéristiques du personnel

	Nombre de salariés (effectif)
Masculin	902
Féminin	2 957
TOTAL SALARIÉS	3 859

Sont comptabilisés dans l'effectif total de MGEN L2 : les CDI, CDD, contrats d'alternance et de professionnalisation. Les stagiaires en sont exclus. L'effectif est reporté au dernier jour de la période de référence, soit le 31/12/2024. À noter que les salariés dont la date de sortie est enregistrée au 31/12/24 sont comptabilisés dans l'effectif de l'année 2024, leur sortie ne prenant effet qu'au 01/01 de l'année suivante. En complément de cet effectif au 31/12/2024, l'effectif moyen annuel est de 3 870 (CDI + CDD). L'effectif moyen est la somme des effectifs physiques présents au dernier jour de chaque mois.

	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés (effectif)	2 957	902	3 859
Nombre de salariés permanents (effectif)	2 723	792	3 515
Nombre de salariés temporaires (effectif)	234	110	344
Nombre de salariés à temps plein (effectif)	2 636	883	3 519
Nombre de salariés à temps partiel (effectif)	321	19	340

	Femme	Homme	Total
Nombre de salariés (ETP)	2 870,4	896,6	3 767
Nombre de salariés permanents (ETP)	2 637,6	786,7	3 424,3
Nombre de salariés temporaires (ETP)	232,8	109,9	342,7
Nombre de salariés à temps plein (ETP)	2 636	883	3 519
Nombre de salariés à temps partiel (ETP)	234,4	13,6	248

Nombre de départs sur l'exercice	784
TO du personnel	Turnover CDI : 8,0 % Turnover global (CDD inclus) : 19,8 %

La formule retenue pour calculer le turnover est : (somme des entrées + somme des sorties) / 2 / effectif moyen de la période * 100. Tous les départs entre le 1er janvier et le 31 décembre sont comptabilisés pour les motifs suivants : démission, licenciement, retraite, rupture conventionnelle, fin de période d'essai, décès, mobilité groupe. L'effectif total des salariés n'est pas spécifiquement indiqué dans les états financiers de MGEN.

Travailleurs externes

MGEN considère comme « travailleurs externes » : les travailleurs indépendants et les travailleurs intérimaires.

Au sens du droit français, la notion de travailleur indépendant se définit par le faisceau d'indices suivant :

- une personne, non liée par un contrat de travail, qui exerce une activité économique à son propre compte, et qui, dans ce cadre, exécute une prestation pour une entreprise, dans le cadre d'un contrat commercial ;
- un travailleur indépendant qui est immatriculé au titre de son activité au RCS, RNE ou au RSAC ;
- un travailleur indépendant qui bénéficie d'un numéro de travailleur indépendant auprès de l'URSSAF.

MGEN ne fait appel que de manière très marginale à des travailleurs indépendants. De ce fait, cette donnée n'est pas suivie de manière régulière.

Un travailleur intérimaire est par définition un travailleur en contrat avec une entreprise d'intérim intervenant au sein d'une maison du Groupe VYV dans le cadre d'un contrat de prestation d'intérim signé entre le Groupe et la société d'intérim. La méthode de compte retenue est la suivante : un nombre d'heures réalisées sur l'ensemble de la période de référence (du 01/01/2024 au 31/12/2024) peut être reporté. Celui-ci est converti en équivalent temps plein (ETP) sur la base de la durée légale annuelle du travail :

1 ETP équivaut à 1 820,04 heures annuelles.

Nombre de travailleurs de type intérimaires

0,16 ETP (298,05 heures facturées)

Pas de recours à des travailleurs indépendants sur MGEN L2.

3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise

S1-1

S1-SBM-3

S1-11

MGEN mène ses activités essentiellement en France, en ayant des pratiques conformes aux plus hauts standards éthiques et en respectant :

- les principes fondamentaux relatifs aux droits humains tels ceux de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention européenne des droits de l'homme (article 4) ;
- les engagements internationaux de la France en matière de droits humains et de droit du travail via sa signature des conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail) ;
- le cadre légal national (Code du travail, Code pénal).

Cet ensemble de textes proscrit le travail forcé. La législation française interdit le travail des enfants de moins de 16 ans.

Les activités de MGEN et l'environnement dans lequel elle opère l'exposent très faiblement à ce type de pratiques : aucun risque de travail forcé ou de travail des enfants n'a été identifié.

Au-delà de ces normes éthiques, conventions internationales et textes de loi, les conventions collectives mises en place au sein de MGEN viennent renforcer les garanties sociales légales et apporter des droits spécifiques à ses collaborateurs, notamment en matière de rémunération, de conditions de travail, de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

Du fait de ses activités tertiaires, MGEN ne prévoit pas que son plan de transition visant à réduire ses impacts environnementaux ait un impact significatif sur son personnel. Pour plus d'informations sur le plan de transition, cf. ESRS E1.

Protection sociale

Les collaborateurs MGEN étant localisés en France, ils bénéficient du dispositif de protection sociale des travailleurs, qui garantit la couverture des risques majeurs tels que la maladie, les accidents du travail, l'invalidité, le chômage et la retraite. La Sécurité sociale offre une sécurité économique et sociale tout en assurant l'accès aux soins, des indemnités en cas d'incapacité et des prestations permettant de maintenir un niveau de vie décent pour les travailleurs et leurs familles. Les maisons du Groupe VYV, dont MGEN, conformément à leur obligation légale, souscrivent un contrat offrant une couverture santé complémentaire à la couverture de la Sécurité sociale et profitant à 100 % des collaborateurs. La convention collective ainsi que les accords d'entreprise viennent compléter le cadre minimum légal pour répondre à ces risques.

Dans ce contexte, les risques et situations de la vie sont couverts par la solidarité nationale ou par l'entreprise : 100 % des salariés bénéficient de congés pour raison familiale selon les conditions définies par la loi, par la convention collective ou encore par accord d'entreprise. Au sein du Groupe, ces congés couvrent a minima les situations suivantes : maternité, paternité, mariage/PACS, décès d'un membre de la famille, maladie d'un enfant.

3.2 Gestion des sujets matériels pour le personnel de l'entreprise

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, MGEN, avec l'ensemble des maisons du Groupe VYV, a identifié les impacts, risques et opportunités (IRO) suivants concernant l'effectif de l'entreprise :

- l'impact positif I4 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous : réduction des inégalités professionnelles ;
- les risques :
 - R5 – Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents : perte d'opérabilité à la suite d'une difficulté de recruter, conserver et faire évoluer les talents,
 - R4 – Gestion des conditions de travail des collaborateurs : baisse de l'engagement et difficulté de rétention dues à des conditions de travail difficiles.

Le paragraphe ESRS 2 IRO-1, section 1.5 du présent rapport, décrit les processus mis en place utilisés afin d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés au personnel de l'entreprise.

Ces IRO ont été identifiés à partir du modèle d'affaires, ils éclairent la stratégie MGEN. Cela est détaillé dans les tableaux de présentation figurant en introduction des réponses à chaque IRO.

Le plan stratégique du Groupe VYV « VYV2025 » réaffirme la place centrale des collaborateurs. Dans cette perspective, la DRH du Groupe VYV et les équipes RH MGEN se mobilisent autour d'une ambition commune : être « employeurs de référence ». Celle-ci est articulée autour de cinq leviers :

- valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation ;
- favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'intergénérationnel ;
- accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité ;
- mettre l'autonomie et la responsabilisation au cœur des modèles managériaux et organisationnels ;
- œuvrer pour la préservation du capital santé des collaborateurs.

En écho au plan stratégique du Groupe VYV, MGEN affirme un engagement constant en faveur de ses salariés au travers de l'axe stratégique 4 : « Mobiliser autour d'un projet partagé ». Cet engagement se traduit également dans la stratégie RSE de MGEN (objectifs n° 15, n° 16 et n° 17).

MGEN a une forte culture du dialogue social qui s'illustre par la signature d'accords relatifs à des enjeux allant au-delà des obligations légales. En ligne avec son ADN de dialogue mutualiste, il est ainsi primordial pour MGEN de trouver des solutions aux enjeux RH en concertation avec les représentants du personnel.

L'entreprise veille à ce que ses pratiques ne causent pas d'incidences négatives importantes, notamment grâce à un dialogue social développé.

Informations générales sur les politiques, actions, cibles

Concernant les politiques, MGEN répond aux IRO matériels à travers ses accords sociaux. Ils concernent l'ensemble des collaborateurs et sont portés par la directrice des ressources humaines, membre du Comex. En tant qu'accords sociaux négociés avec les représentants du personnel, les accords prennent en compte les points de vue des collaborateurs. Ces accords sont mis à disposition de tous les collaborateurs sur le portail interne.

Toutes les actions évoquées et les actions à venir s'appliquent à tous les collaborateurs MGEN.

Les cibles (objectifs de la stratégie RSE) pour répondre aux IRO ont été définies par les équipes opérationnelles en charge des enjeux traités, en prenant en compte nos résultats actuels et notre contexte. Ceux-ci sont en phase avec les objectifs fixés avec les IRP dans le cadre des accords sociaux signés. Des commissions paritaires de négociation sont installées en amont de la signature d'un accord (pour entendre les attentes des partenaires sociaux). Les accords sont ensuite suivis dans le cadre des commissions.

Réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) et impact sur le personnel

En raison de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) de la fonction publique, MGEN devra désormais proposer à ses adhérents des contrats collectifs à la place de contrats individuels. Ce changement amène une transformation interne des métiers, des compétences, des processus et des outils. La PSC entrera en vigueur au plus tard en 2026, au terme des gains des appels d'offres (2025 pour l'Éducation nationale). MGEN se prépare donc, à tous les niveaux, à cette évolution en accompagnant chacun et chacune dans l'évolution des compétences et des métiers.

Nature IRO	N°	Description	Politiques associées à l'IRO
Impact positif	I4	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous : réduction des inégalités professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accord égalité professionnelle ➤ Accord handicap ➤ Accord GEPP (<i>gestion des emplois et des parcours professionnels</i>)
Risque	R5	Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents : perte d'opérabilité à la suite d'une difficulté de recruter, conserver et faire évoluer les talents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accord GEPP ➤ Orientations triennales de la formation professionnelle
Risque	R4	Gestion des conditions de travail des collaborateurs : baisse de l'engagement et difficulté de rétention dues à des conditions de travail difficiles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accord QVCT ➤ Accord MGEN du 5 mars 2019 relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel ➤ Accord spécifique pour les centres de services basé sur des systèmes de planification spécifiques, de dispositifs horaires, et accord spécifique pour le réseau

3.2.1 Égalité de traitement et égalité des chances pour tous

S1-9

S1-12

S1-16

➤ IMPACT POSITIF I4 – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUS : RÉDUCTION DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit du déploiement de politiques garantissant l'égalité professionnelle et la diversité (femmes-hommes, handicap, âge, minorités, orientation sexuelle et identité de genre...) permettant la diffusion d'un climat inclusif au sein duquel chacune et chacun peut être soi-même, et créant ainsi les conditions pour accroître l'engagement, favoriser la rétention des talents et une meilleure efficacité opérationnelle.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	En tant que premier groupe mutualiste français, le Groupe VVV mobilise son collectif de travail et ses acteurs RH autour des valeurs d'éthique et de solidarité sur lesquelles il est construit, en contribuant à lutter contre les discriminations et en promouvant l'inclusion et toutes les diversités au sein de son organisation. Ceci s'inscrit dans l'axe 1 de son ambition RH à 2025 : « Valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation ». MGEN est engagée de longue date pour les droits des femmes, l'égalité des chances, la lutte contre les stéréotypes et toutes formes de discriminations. Dans ses actions RH en matière de diversité et d'égalité des chances, MGEN s'engage en particulier sur les cinq domaines suivants : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, l'accompagnement des jeunes, l'accompagnement des seniors et l'orientation sexuelle. Au niveau de la stratégie RSE MGEN définie en 2023, un objectif est en lien avec cet impact positif : l'objectif n° 17 - S'engager pour l'égalité des chances.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les collaborateurs MGEN actuels et futurs (candidats).

Égalité de genre et de rémunération

— POLITIQUE

S'appuyant sur deux diagnostics réalisés par des intervenants externes et neutres, un premier accord MGEN relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en juin 2021. Un nouvel accord a été signé en 2024 afin de poursuivre et d'amplifier notre action.

Ce nouvel accord, signé pour une durée de 4 ans, porte sur les sept domaines suivants, identifiés par MGEN et les partenaires sociaux :

- l'embauche, en développant la marque employeur pour intégrer davantage de mixité dans les recrutements et pour féminiser les postes à forte responsabilité ;
- la formation professionnelle, en poursuivant la politique volontariste de MGEN sur le développement des compétences ;
- la qualification, la classification et la promotion professionnelle, en encourageant et en prenant en charge l'évolution de carrière des femmes et en développant les talents ;

- la rémunération effective, en garantissant une égalité salariale entre les femmes et les hommes, dans les différents moments de la vie professionnelle ;
- le pilotage, en assurant un suivi de la bonne mise en œuvre de notre politique en matière d'égalité professionnelle ;
- la communication et la sensibilisation, notamment pour agir sur les stéréotypes et lutter contre les biais décisionnels ;
- la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Une commission paritaire de suivi « égalité femmes-hommes » a été mise en place pour suivre le déploiement de l'accord et pour présenter annuellement le rapport de situation comparée femmes-hommes.

En complément de cette commission, MGEN a mis en place depuis 2023 un comité de pilotage interne pluridisciplinaire dédié au sujet de l'égalité femmes-hommes. Il est composé de différentes directions (direction QVCT, direction des partenariats, direction de la communication, équipe RSE, administrateurs...). Il vise à définir la feuille de route des actions à engager chaque année, à coordonner les différentes initiatives et à les mettre en œuvre.

ACTIONS

Le premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024) avait produit ses premiers effets, avec notamment pour preuve un score de 98/100 à l'index salarial de l'égalité professionnelle en 2022 et 2023 (+ 6 points par rapport à 2021).

Pour chacune des sept thématiques, l'accord MGEN prévoit un plan d'action pour les 4 ans de la durée de l'accord (2024-2028).

Actions phares 2024

- À la place de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2024, MGEN a mis en place des actions pendant tout le mois de mars (le mois « Tous pour elles »), avec notamment l'organisation d'une table ronde avec des rôles modèles externes (dirigeants, sportive, autrice).
- Diffusion de 6 podcasts avec des témoignages inspirants de femmes MGEN, tout au long de l'année, qui parlent de façon très personnelle de leur parcours.
- Déploiement du programme « Alignées », accessible à toutes les femmes salariées de MGEN. Il vise à les accompagner dans leur réflexion sur leur trajectoire professionnelle. Il s'agit d'une solution de coaching 100 % digital conçue pour permettre aux femmes de révéler leur potentiel professionnel en dépassant certaines croyances limitantes et des barrières spécifiques aux carrières de femmes.

MGEN consacre annuellement une enveloppe de 0,10 % de sa masse salariale à la réduction des écarts de rémunération non justifiés entre les collaboratrices et les collaborateurs occupant une fonction identique au sein de la même entité. Cette enveloppe spécifique est dédiée à la correction des écarts de rémunération identifiés qui ne seraient pas expliqués par des facteurs objectifs tels que la fonction, la classification, l'expérience, l'ancienneté, etc. Elle profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes. En 2024, 156 salariés (115 femmes et 41 hommes) ont bénéficié de cette enveloppe, avec en moyenne 2,5 % d'augmentation, au sein de l'entité MGEN.

Plan d'action 2025

- Poursuivre sur les deux axes prioritaires impulsés en 2024 (l'évolution des femmes et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel), avec notamment des communications sur les rôles modèles et l'animation autour du programme « Alignées ».
- Animation du programme « Alignées ».
- Mise à disposition des managers d'un tableau de bord d'analyse des écarts d'augmentation (et primes) entre les femmes et les hommes, lors de la campagne annuelle de rémunération.
- Mise en place d'un baromètre sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes (avec également des questions en lien avec le sujet du sexisme).

Indicateurs égalité femmes-hommes

	Femme	Homme
Distribution par genre du nombre d'employés (effectifs) occupant un poste de direction (top management)	8,8	11,75
% par genre d'employés occupant un poste de direction (top management)	43 %	57 %

Indicateur MGEN Loi Rixain (chiffre groupe MGEN 2024)

	Femme	Homme
Représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants	41 %	59 %
Représentation entre les femmes et les hommes parmi les membres des instances dirigeantes	60 %	40 %

Le top management au sein du Groupe VYV (et donc pris en référence pour l'indicateur MGEN) est défini selon le niveau atteint par le poste occupé après pesée selon la méthode JES (Job Evaluation System). Ainsi, les salariés occupant un poste de niveau K1 ou supérieur sont considérés comme faisant partie du top management du Groupe VYV. Le périmètre du top management peut donc évoluer en fonction des réorganisations.

Indicateurs de rémunération

Écart de rémunération H-F	9,80 %
Écart de rémunération selon l'indicateur de l'index de l'égalité professionnelle	1,2 %

Cet indicateur ne tient pas compte des effets de structure des effectifs au sein de MGEN.

La donnée retenue pour chaque salarié afin de calculer les indicateurs liés à la rémunération des salariés est la rémunération totale annuelle. Elle comprend la rémunération fixe et les éléments de rémunération variable. Elle est remise en équivalent temps plein pour les salariés présents à temps partiel. Une somme annuelle est faite pour chaque salarié.

L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est calculé selon la méthodologie officielle du volet 1 de l'index de l'égalité professionnelle établi par le ministère du Travail, rapport légal que chaque entreprise se doit de publier au 1er mars de chaque année.

Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap

POLITIQUE

Un accord triennal (2024-2026) MGEN relatif à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap a été signé par toutes nos organisations syndicales en décembre 2023. Il se structure en six axes :

- axe n° 1 : Mobiliser l'entreprise autour d'une communauté ressources dédiée au handicap ;
- axe n° 2 : Mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi ;
- axe n° 3 : Les actions en faveur du recrutement et de l'intégration des salariés en situation de handicap ;
- axe n° 4 : Les actions en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ;
- axe n° 5 : Les mesures spécifiques et complémentaires d'accompagnement des salariés en situation de handicap et des parents d'enfant en situation de handicap ;
- axe n° 6 : La communication, la sensibilisation et la formation des acteurs internes.

Une commission paritaire handicap a été mise en place pour suivre le déploiement de l'accord.

ACTIONS

Pour chacun des six axes, l'accord prévoit un plan d'action pour la durée de l'accord.

Actions phares 2024

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en Situation de Handicap (SEEPH) en novembre (récurrente chaque année), avec notamment les actions suivantes :
 - organisation d'un webinar « Handicap au travail : tous concernés ! » pour les collaborateurs ;
 - organisation du Duoday en novembre : un professionnel volontaire accueille une personne en situation de handicap, et forme avec elle un duo sur une journée, pour lui faire découvrir son métier et permettre une immersion en entreprise. 19 collaborateurs MGEN ont accueilli une personne en situation de handicap afin de leur faire découvrir leur activité.
- Formation des référents QVCT&H début 2024. Depuis octobre 2023, MGEN a constitué un réseau de 50 référents santé, QVCT et handicap dont la mission est notamment d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap dans leurs démarches liées à l'aménagement de poste et à la reconnaissance légale de leur statut. En collaboration avec les directions locales, ils relaient la communication des campagnes de sensibilisation et d'événements, contribuant ainsi à l'élaboration et au déploiement de la politique santé, QVCT et handicap au niveau national. En avril 2024, une nouvelle vague de référents (27 référents) a été formée.

Les autres actions sont au fil de l'eau :

- les entretiens à la demande avec les acteurs de la mission handicap (axe 1, axe 3) ;

- les aménagements de postes (matériels, organisationnels...), le suivi administratif des reconnaissances de handicap ;
- le pilotage du partenariat avec notre partenaire dédié au sourcing (axe 3) ;
- les prestations confiées au secteur protégé (axe 4).

Plan d'action 2025

Le plan d'action est guidé par les engagements de l'accord (actions sur les six axes) avec un bilan annuel dans le cadre de la commission paritaire.

Indicateurs Handicap

Pourcentage de personnes handicapées parmi les employés	8,2 % (82,4 % de femmes, 17,6 % d'hommes)
DOETH 2024 MGEN L2	Taux d'emploi de 7,43 %
Pourcentage de personnes handicapées soumises à restrictions légales	Non concerné

L'entreprise MGEN est soumise à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de son effectif (obligation légale) ainsi qu'à une déclaration annuelle dans la déclaration sociale nominative (DSN) d'avril (relative à l'exercice N-1).

Dans le cadre de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), l'entreprise doit déclarer l'effectif moyen annuel de bénéficiaires et le rapporter à l'effectif moyen annuel d'assujettissement.

La comptabilisation d'une unité bénéficiaire de travailleur handicapé est pondérée par l'âge (majoration pour les salariés de 50 et +) et dépend des dates de validité du titre de bénéficiaire de l'OETH.

Le décompte des effectifs (effectifs d'assujettissement et effectifs BOETH – bénéficiaires de l'OETH) s'effectue en appliquant les règles de droit commun utilisées pour toutes les autres cotisations sociales, en prenant en compte l'effectif moyen annuel.

Les calculs des effectifs se font automatiquement grâce aux informations entrées dans la DSN.

Diversité des profils

POLITIQUE

MGEN est engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination et promeut la diversité et l'inclusion comme un élément incontournable de sa politique RH, traduit dans ses accords sociaux. MGEN est alignée avec le droit français, qui prohibe toute discrimination sur le fondement d'un critère mentionné dans la loi (Code pénal 225,1 et Code du travail 1132-1).

Comme évoqué dans les différentes parties, MGEN est engagée pour la lutte contre les discriminations à travers ses accords et la signature de chartes. MGEN a signé des accords qui concernent :

- l'égalité femmes-hommes ;
- les personnes en situation de handicap ;
- les seniors et les jeunes à travers son accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) ;
- l'orientation sexuelle.

MGEN est notamment signataire de la Charte de la diversité (qui traite de toutes les discriminations : l'origine raciale et ethnique, la couleur, l'identité de genre, la religion, les opinions politiques et l'origine sociale...) depuis le 18 avril 2013 et de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle (qui vise à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail) depuis le 23 janvier 2024.

ACTIONS

Les plans d'action de MGEN pour la promotion de la diversité sont mentionnés dans les différents accords signés (déjà présentés dans les autres parties : plan d'action mentionné dans l'accord handicap, plan d'action mentionné dans l'accord égalité femmes-hommes et plan d'action concernant les seniors et les jeunes mentionné dans l'accord GEPP).

Les recruteurs RH MGEN sont tous formés sur le thème « recruter sans discriminer ».

Afin de répondre à cet enjeu de diversité et d'inclusion, MGEN a également mis en place différentes actions :

- des moments de sensibilisation internes annuels, notamment, en juin, une conférence sur le thème « Piétinons les stéréotypes pour un environnement LGBT+ plus inclusif » ;
- la mise à disposition en 2024 du guide du Groupe VYV « Toutes et tous alliés », qui aide à mieux comprendre les enjeux auxquels peuvent être confrontées les personnes LGBT+ dans le monde du travail et qui propose des outils pratiques et opérationnels pour agir en tant qu'allié-e au quotidien ;

- l'animation de formations annuelles « Recruter sans discriminer » par le Groupe VYV au bénéfice des effectifs RH des maisons (dont MGEN), et une formation socle e-learning déployée dans tout le Groupe pour permettre à l'ensemble des personnes qui participent au recrutement de bénéficier des connaissances nécessaires à la conduite d'un entretien de recrutement basé sur les seules compétences des candidats ;
- la mise à disposition, en libre accès auprès de tous les salariés, d'e-formations (appelées visas) : Visa inclusion, Visa biais cognitifs, Visa diversité d'orientation sexuelle et de genre (visa mis à disposition des collaborateurs MGEN en 2023).

Indicateurs de diversité

Répartition des salariés par tranche d'âge

Inférieur ou égal à 30 ans	10 %
31 - 50 ans	63 %
Supérieur à 50 ans	27 %

Pour répondre à l'IRO I4 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous

CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 5 - S'engager pour l'égalité des chances [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Avec notamment les sous-objectifs suivants :

- **Mettre en place les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes deux ans avant la date butoir (À compter du 1^{er} mars 2026, les entreprises devront atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.)**

Résultat 2024 l'objectif a été atteint

Représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants : 41% femmes / 59% hommes - Représentation entre les femmes et les hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 60% femmes/40% hommes)

Nouveau sous-objectif (à horizon 2027 - valable tous les ans) : Maintenir notre résultat à l'index de l'égalité professionnelle à 98/100

Résultat 2024 98/100 (périmètre groupe MGEN)

- **100 % des collaborateurs doivent avoir suivi la e-formation « Visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel »**
L'objectif était visé pour fin 2024, mais toute personne qui n'a pas fait la formation en 2024 doit la faire en 2025 et elle est obligatoire pour les nouveaux arrivants.

Résultat 2024 92 % ont été formés une fois depuis 2023 (périmètre CSRD L2)

Périmètre groupe MGEN : 75 % des salariés et militants ont été formés une fois depuis 2023

- **Améliorer notre taux de personnes en situation de handicap**

Résultat 2024 Taux DOETH : 7,43 % (périmètre CSRD L2), en 2023 le taux était de 6,40 %

Périmètre groupe MGEN : 5,43 % (2023 : 4,85 %)

3.2.2 Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents

SI-13

➤ RISQUE R5 – ATTRACTIVITÉ, GESTION DES COMPÉTENCES ET ÉMERGENCE DES TALENTS : PERTE D'OPÉRABILITÉ À LA SUITE D'UNE DIFFICULTÉ DE RECRUTER, CONSERVER ET FAIRE ÉVOLUER LES TALENTS

De quoi parle-t-on ?	Une entreprise fait face à des risques en matière d'attractivité, de gestion des compétences et d'émergence des talents en raison notamment de la forte concurrence sur le marché du travail et des évolutions rapides des besoins en compétences. D'après l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, l'indice de tension s'établit à 40 %, tous métiers et types de contrats de travail confondus.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	<p>Deux axes du plan stratégique du Groupe VYV 2025 sont particulièrement liés à ce risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'axe 3, les acteurs RH veillent ainsi à « Accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité » ; ➤ l'axe 2, les acteurs RH cherchent à « Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'intergénérationnel ». <p>La DRH MGEN accompagne les femmes et les hommes dans leur développement professionnel, pour leur permettre de se réaliser dans le cadre des transformations de l'entreprise et de développer leur employabilité, en gardant « l'humain au cœur ». Au vu des transformations en cours (réforme de la PSC), le levier de la montée en compétences via des dispositifs adaptés est un volet crucial pour être au rendez-vous des enjeux stratégiques de l'entreprise.</p>
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs, les candidats et les partenaires (écoles...).

Dans un contexte de transformation importante (en lien avec la PSC évoquée ci-dessus notamment), MGEN met en œuvre différents dispositifs pour atténuer le risque de perte d'opérabilité à la suite d'une difficulté de recruter, conserver et faire évoluer les talents. Il est mis en place un programme de formation adapté aux besoins des collaborateurs et au contexte de l'entreprise (décrit ci-dessous).

De plus, l'accompagnement de la « direction de la transformation et de l'accompagnement au changement (DTAC) » vient renforcer la formation. La mission de cette direction transverse (composée de 5 personnes), en coopération avec les équipes de la direction des ressources humaines, de la communication interne et des différents métiers et SI, est de coordonner le volet humain de la transformation, c'est-à-dire de codéfinir, mettre en place et piloter les plans d'accompagnement des collaborateurs et managers dans la transformation. Différents dispositifs peuvent être mis en place : des dispositifs de communication/acclturation, des parcours de formation et de montée en compétences, un accompagnement managérial, des actions de mobilisation/embarquement, des dispositifs d'écoute, des activités liées à l'emploi et aux compétences et des dispositifs de pilotage/reporting/risques. Cela se traduit concrètement par : des webinaires, des vidéos, des supports pour décoder l'impact de la PSC pour les collaborateurs,

des parcours d'acculturation, des rencontres dans les différents locaux MGEN (centres de services...), des accompagnements ponctuels d'équipes ayant besoin de soutien dans cette période d'évolution des missions, des kits pour les managers, des analyses d'impacts humains pour anticiper la marche à franchir et préparer des dispositifs d'accompagnement adaptés, des groupes miroirs ou des communautés pour diffuser et relayer les dispositifs et remonter des idées ou des points d'amélioration, un baromètre QVCT transformation pour mesurer l'appropriation et pouvoir ajuster les plans d'action au niveau national et en local, un cockpit de pilotage et des feuilles de route mises à jour régulièrement, etc.

Attractivité de l'entreprise

— POLITIQUE

L'accord triennal (2023-2025) sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) MGEN signé en novembre 2022 traite notamment de l'enjeu de l'insertion des jeunes, du développement des compétences ou encore de la mobilité professionnelle.

Une commission paritaire de suivi de l'accord GEPP a été mise en place annuellement pour suivre le déploiement de l'accord.

— ACTIONS

L'accord prévoit un plan d'action pour la durée de l'accord.

S'agissant de l'insertion des jeunes, plusieurs actions sont mises en place (par exemple : un webinaire d'intégration pour tous les alternants, une formation de 2 jours à destination des tuteurs, des ateliers collectifs de préparation à l'emploi ainsi qu'un accompagnement individualisé en fin de contrat sur la recherche d'emploi).

Concernant la mobilité professionnelle, le Groupe VYV a déployé en février 2024 un site internet qui agrège l'ensemble des offres d'emploi des entités (dont MGEN) et constitue un nouveau canal d'acquisition de candidatures.

Les actions concernant le développement des compétences sont développées dans la partie « Formation et développement des compétences ».

MGEN fait le choix de traduire ses engagements sociétaux au travers de dispositifs d'utilité sociale à destination de ses collaborateurs. Par exemple, l'accord GEPP propose la Journée d'engagement solidaire, qui permet à tous les salariés de bénéficier d'un jour par an de bénévolat sur leur temps de travail avec maintien de leur rémunération.

Formation et développement des compétences

— POLITIQUE

MGEN définit des orientations triennales de la formation professionnelle pour 2022, 2023 et 2024. Elles ont été partagées en CSEC de décembre 2021. Quatre orientations ont été définies :

- orientation 1 : Contribuer à proposer à nos clients (assurés/adhérents) une expérience exemplaire ;
- orientation 2 : Contribuer à générer de la croissance et du développement ;
- orientation 3 : Moderniser et sécuriser les moyens de réaliser les activités ;
- orientation 4 : Accélérer la transformation culturelle et l'adoption des nouvelles façons de travailler.

Ces orientations ont pris en compte la crise sanitaire, accélérateur de changement, ainsi que la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) des fonctionnaires, opérante en 2025, qui nécessite des évolutions rapides et majeures.

Ces orientations sont suivies annuellement au sein de la commission formation, dans laquelle est présenté le bilan des actions de formation.

— ACTIONS

Les quatre orientations permettent de définir annuellement un plan de développement des compétences.

Ce plan s'appuie d'abord sur les besoins collectifs stratégiques

remontés par les directions métiers, et également sur le recueil individuel des besoins de formation lors des entretiens annuels. De plus, lors des transformations, des analyses d'impact permettent de valider les besoins et les dispositifs y répondant.

Ainsi, pour accompagner la montée en compétences des équipes MGEN en lien avec les évolutions des métiers et de l'organisation, une analyse d'impact RH de la PSC des fonctionnaires a été menée en 2022 auprès du terrain. Des plans d'accompagnement ont alors été définis.

La PSC est une opportunité pour développer les compétences des collaborateurs MGEN : les accompagner à être en mesure de répondre à des contrats collectifs à la place de contrats individuels.

Actions phares 2024

- Entre 2023 et 2024, le réseau de distribution, les commerciaux et leurs managers ont été accompagnés sur la maîtrise de l'environnement et des impacts de la réforme de la PSC.
- Concernant les centres de services, les plans d'accompagnement portent en 2024 sur le nouvel outil cœur de gestion, la vie du contrat et prestation sur la partie individuelle, la relation employeur, l'intelligence émotionnelle et l'accompagnement au changement.

De façon plus générale, MGEN propose à ses collaborateurs des dispositifs de développement des compétences, comme :

- le programme « Manager Demain », pour faire évoluer la culture et les pratiques managériales associées. C'est un modèle qui favorise la posture d'inclusion. Il vise une culture managériale entre participatif et collaboratif, mettant en place les conditions pour favoriser la posture de « manager-coach », l'autonomie et la responsabilisation. Il prévoit notamment des parcours de formation pour tous les managers, une animation de la communauté managériale (webinaires, newsletter, etc.), et un baromètre annuel « Le Management et Nous » pour mesurer la perception des collaborateurs sur la culture managériale et les pratiques managériales qu'ils vivent ;
- au niveau du Groupe VYV, le programme « CLAP, tous acteur de sa carrière », qui vise à rendre le collaborateur acteur de son parcours professionnel au sein du Groupe. Ce plan d'action a pour objectif de donner à chacun la possibilité de devenir entrepreneur de son parcours. Test de connaissance de soi, coaching de carrière, conférences, événements, conseils RH : de nombreux outils ont été mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs (dont les collaborateurs MGEN).

L'investissement formation en 2024 sur MGEN L2 est de 7,7 % de la MSB (masse salariale brute). Ce taux est particulièrement important cette année, en raison de l'accompagnement de la réforme de la PSC.

Le taux d'accès à la formation des effectifs sur MGEN L2 est de 101 % (101 % des collaborateurs ont effectué au moins une formation en 2024).

MGEN souhaite également être au rendez-vous de l'IA et former l'entreprise à l'IA en démocratisant l'accès à la donnée et en développant les compétences nécessaires à son exploitation. En 2024, un Centre d'excellence data & IA (CEDIA) a été mis en place. Ce centre comprend une académie data & IA et un centre d'expertise qui accompagnent les métiers dans leurs projets data et IA et apportent des solutions de formation adaptées. L'objectif est que les collaborateurs de chaque direction métier acquièrent

autonomie et expertise. Le CEDIA est le fruit d'une collaboration entre la direction data, la DSI et la DRH.

Plan d'action 2025

Les parcours d'accompagnement au développement des compétences, dont ceux dédiés à la mise en œuvre de la réforme de la PSC, continueront en 2025.

Indicateurs sur la formation et le développement des compétences

	Hommes	Femmes	Total
Nombre moyen d'heures de formation	40,82	34,48	35,96

Pourcentage de salariés ayant participé à un entretien annuel d'évaluation (EAE)

	Soumis ou validé	Validé
Employés	99 %	98 %
Techniciens, agents de maîtrise	98 %	93 %
Cadres	99 %	98 %
Femmes	99 %	96 %
Hommes	99 %	96 %
GLOBAL	99 %	96 %

Pourcentage de salariés ayant participé à un entretien professionnel renforcé (bilan à 6 ans)

	Soumis ou validé	Validé
Employés	99 %	87 %
Techniciens, agents de maîtrise	95 %	79 %
Cadres	100 %	100 %
Femmes	98 %	85 %
Hommes	97 %	94 %
GLOBAL	98 %	87 %

Pour répondre à l'IRO risque R5 Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

À compter de 2025, deux sous-objectifs sont ajoutés à l'objectif n° 16 - Accompagner tous ceux dont le métier et les missions évolueront [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

- Investissement formation \geq 4 % de la masse salariale brute (MSB)
 - Résultat 2024** Taux d'investissement de la formation par rapport à la MSB 2024 : 7,7 % (périmètre CSRD MGEN L2) (5,2 % périmètre groupe MGEN)
- Taux d'accès à la formation $>$ 85 %
 - Résultat 2024** Taux d'accès à la formation des effectifs : 101 % (périmètre CSRD MGEN L2) (89,3 % périmètre groupe MGEN)

3.2.3 Gestion des conditions de travail des collaborateurs

S1-17

S1-16

S1-14

S1-10

S1-8

S1-15

▸ RISQUE R4 – GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS : BAISSSE DE L'ENGAGEMENT ET DIFFICULTÉ DE RÉTENTION DUES À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit d'un risque opérationnel lié à une baisse de l'engagement et à l'accroissement des difficultés en matière de rétention des talents en cas de mauvaises qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ou d'autres raisons liées aux conditions de travail.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	<p>En lien avec l'ADN du Groupe VYV, l'axe 5 de l'ambition « Employeurs de référence » engage à « œuvrer pour la préservation du capital santé des collaborateurs ».</p> <p>Au-delà du cadre légal, MGEN s'inscrit dans une démarche de QVCT depuis de nombreuses années. Au travers de différents accords d'entreprise, les partenaires sociaux ont eu à cœur de mettre en exergue des thématiques auxquelles ils attachent une attention toute particulière, en adéquation avec les valeurs portées par l'entreprise, dans un souci d'accompagnement des salariés tout au long de leur expérience professionnelle.</p> <p>Au niveau de la stratégie RSE définie en 2023, un objectif est en lien avec ce risque : l'objectif n° 15 -Développer différents leviers de prévention concernant la QVCT, particulièrement dans cette période de transformation.</p>
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs MGEN actuels et futurs (candidats).

Conformément au droit français, il est prévu un programme annuel de prévention et conditions de travail dénommé PAPRI Pact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

La direction et les organisations syndicales représentatives ont signé des accords d'entreprise relatifs à la qualité de vie au travail et à la prévention de la santé et de la sécurité, au temps de travail ou encore au télétravail. Chaque fois, les thématiques traitées dans ces accords se veulent être des outils au service de l'amélioration des conditions de travail et de la prise en compte des situations individuelles des salariés afin d'y apporter des réponses.

Sécurité de l'emploi

La sécurité de l'emploi au sein du Groupe VYV dépasse le simple respect du cadre législatif français. Le Groupe et ses maisons mettent en œuvre, à tous les niveaux, des politiques destinées à maintenir un environnement de travail stable et pérenne. La très grande majorité des salariés au sein du Groupe VYV bénéficie d'un contrat à durée indéterminée, leur garantissant ainsi une stabilité professionnelle, source de sérénité personnelle et propice à l'engagement professionnel.

MGEN s'engage à limiter le recours au licenciement économique malgré le fait qu'elle s'est inscrite depuis quelques années dans une trajectoire baissière des effectifs. MGEN vit une forte transformation de l'entreprise, de ses métiers et de l'environnement économique et réglementaire (en lien avec la PSC). MGEN a mis en place un accord de méthode sur les transformations conduit avec les organisations syndicales en 2022. La commission paritaire de suivi de la transformation perdure aujourd'hui (alors que l'accord est terminé).

Un accord d'entreprise MGEN, conclu en 2022, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prévoit par ailleurs des actions concrètes et un cadre sécurisé pour accompagner la mobilité professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. MGEN valorise en parallèle l'accord du Groupe VYV signé en 2019 sur la GEPP, qui présente des actions concrètes et un cadre sécurisé pour accompagner la mobilité professionnelle des salariés entre les maisons, afin de leur permettre de développer leur parcours professionnel au sein du Groupe. Cet accord fixe également le cadre et les conditions de recherche de postes de reclassement pour les salariés déclarés inaptés.

Santé et sécurité

L'ensemble des maisons du Groupe VYV déploient leurs activités en France et s'inscrivent dans un cadre offrant aux salariés un niveau de protection élevé face aux accidents et à toutes les situations de la vie.

Comme prévu par le droit français, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au sein de MGEN est intégrée dans l'évaluation des risques professionnels et retranscrite dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), mis à jour annuellement, intégrant un programme d'actions de prévention. Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre ces actions de prévention (par exemple, des formations à la sécurité). L'entreprise doit alors fournir un autre document obligatoire annuellement : le PAPRI Pact. Le règlement intérieur doit également fixer des consignes de sécurité.

MGEN respecte ces obligations légales et va plus loin. MGEN s'inscrit dans une démarche de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) depuis de nombreuses années notamment au travers notamment d'un accord signé en 2021.

POLITIQUE

MGEN a signé un accord QVCT en 2021 pour une durée de 3 ans (2021 – 2024). Il est composé de cinq axes :

- axe 1 : la mobilisation de l'entreprise autour d'une communauté ressources dédiée à la QVT ;
- axe 2 : la mobilisation de l'entreprise autour de la performance économique et sociale, en accompagnant les transformations nécessaires tant en termes de structures et d'activité qu'en termes de culture managériale ;
- axe 3 : le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : autour des équilibres des temps de vie familiaux et professionnels des collaborateurs ;
- axe 4 : le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : autour de dispositifs de prévention santé et de régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail ;
- axe 5 : le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : « autour du bien vivre ensemble ».

Des commissions santé, sécurité, conditions de travail ont été mises en place pour suivre cet accord.

ACTIONS

De façon générale et permanente, MGEN s'engage pleinement dans l'accompagnement des salariés en situation de vulnérabilité. Voici des exemples de dispositifs proposés aux collaborateurs :

- la mise en place d'un réseau de référents santé-QVCT ;
- un numéro vert pour les collaborateurs MGEN confrontés à des difficultés importantes dans leur vie professionnelle pour en parler en toute confidentialité à un psychologue de l'IAPR (Institut d'accompagnement psychologique et de ressources) ;
- le dispositif « Gardons le lien », grâce auquel les salariés absents depuis 2 mois et plus reçoivent, à leur domicile, un courrier d'information sur les dispositifs existants et leurs droits, ainsi qu'une proposition d'échanger avec la DRH s'ils le souhaitent. Ce courrier mentionnera notamment les coordonnées du service ;

- trois types de baromètre, administrés aux collaborateurs annuellement : un baromètre VYV annuel, un baromètre annuel concernant le management, un baromètre bisannuel QVCT ciblé sur la santé et les conditions de travail.
- MGEN souhaite également faire bénéficier ses collaborateurs de sa démarche d'innovation santé (présentée en partie 4). En effet, les collaboratrices MGEN qui le souhaitent peuvent avoir accès au programme Lyv sur l'endométriose (en 2023, MGEN a décidé de rendre accessible gratuitement ce dispositif à l'ensemble de ses salariées).

Actions phares 2024

- Pour lutter contre la sédentarité au travail et préserver notre santé mentale, MGEN a proposé un programme pour la Semaine pour la QVCT annuelle (conférences, webinaires...).
- À l'occasion de la Journée nationale des aidants, MGEN a proposé des ressources pour sensibiliser et outiller les aidants sur ce sujet

- MGEN a développé un guide « Faire face aux risques psychosociaux » pour accompagner les collaborateurs.
- Des travaux de mise à jour de l'accord QVCT ont eu lieu en 2024 (accord signé en janvier 2025).

Plan d'action 2025

- Mise en œuvre du nouvel accord QVCT signé en janvier 2025.
- Mise à disposition d'un guide sur l'absentéisme
- Mise en place d'une étude d'impact à la suite des transformations (PSC).

Et les actions annuelles (comme celles mentionnées en 2024) dont, par exemple, la proposition d'un programme lors de la Semaine pour la QVCT, les baromètres annuels, l'animation du réseau de référents...

Indicateurs de santé et de sécurité

		Méthode/commentaires
Pourcentage de personnel couvert par un système de gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou des lignes directrices reconnues	100 %	
Nombre de décès au sein de son propre personnel à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles liés au travail	0	
Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles chez d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise	0	
Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	68	Accidents du travail ou de trajet ayant entraîné un arrêt de travail Parmi les 68 : principalement des accidents de trajet Arrêts initiaux (débutés en 2024)
Taux d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	7,07 %	
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les employés	3 arrêts initiaux 5 arrêts au total	Arrêt initial = démarrage en 2024 Arrêt total = démarrage 2024 et avant
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des maladies professionnelles et de décès dus à des problèmes de santé liés au travail et imputables aux salariés	4 213	Nombre de jours d'arrêt calendaires (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles)

Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

— POLITIQUE

Les accords de MGEN relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (signé en 2024) et à la QVCT (signé en 2021) portent les engagements en faveur de la lutte contre toutes formes de harcèlement sexuel et moral. La prohibition de ce type de comportement est également rappelée au sein du règlement intérieur de MGEN.

— ACTIONS

Dans le cadre de son accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, MGEN a souhaité matérialiser son engagement à travers la mise en place d'un plan d'action lancé fin 2023 pour lutter résolument contre le sexisme et le harcèlement sexuel qui s'articule autour de plusieurs engagements dont, par exemple :

- afficher et appliquer le principe de non-acceptation de toutes formes d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel (principe dit de « tolérance 0 » face à des comportements avérés) ;
- informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts ;
- former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
- diffuser des outils pédagogiques pour faire face aux agissements sexistes en entreprise ;
- prévenir les situations de sexisme, accompagner les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes ;
- sanctionner les comportements qualifiés.

Pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles, la loi française pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit :

- la désignation d'un référent, élu du personnel, au sein du Comité social économique (CSE) de toutes les entreprises (article L. 2314-1 du Code du travail) ;
- que les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer un référent sur le sujet (article L. 1153-5-1 du Code du travail).

MGEN a mis en œuvre ces deux obligations.

De façon complémentaire, MGEN a également créé en 2023 un réseau de référents santé, QVCT et handicap (présent sur le territoire) qui sont le relais local de la démarche de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Actions phares 2024 pour lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel

- Les deux dirigeants effectifs (président et directeur général) ont pris la parole en décembre 2023 pour annoncer le lancement de la campagne de sensibilisation nationale et porter au plus haut niveau de l'entreprise la tolérance zéro face à ce type de comportements inappropriés.
- Un article documenté est également paru en décembre 2023 à la Une de l'intranet MGEN, avec des ressources pour savoir comment reconnaître et agir face à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.
- Une campagne nationale de sensibilisation « Si ça se passe, on ne laissera pas passer » a été lancée, avec un affichage, entre décembre 2023 et janvier 2024, dans tous les locaux de tous les établissements MGEN, afin de rendre accessible l'information auprès de toutes et tous.
- L'acte d'engagement StOpE (Stop au sexisme ordinaire) a été signé en janvier 2024. Cette initiative, regroupant plus de 300 organisations en 2024, est animée par l'AFMD (Association française des managers de la diversité) et placée sous le haut patronage du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.
- À compter de février 2024, la e-formation « Visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel » (mise en place par le Groupe VYV) a été rendue obligatoire pour tous les collaborateurs en poste, ainsi que pour les nouvelles recrues.

Actions phares 2024 pour lutter contre le harcèlement moral

- Les référents santé, QVCT et handicap ont été sensibilisés en 2024 au sujet des risques psychosociaux.
- MGEN a publié en mars 2024 un guide à destination des collaborateurs pour réussir à identifier et aussi mieux prévenir les risques psychosociaux (dont le harcèlement moral et sexuel).

Que ce soit en cas de signalement de situation sexiste, de harcèlement sexuel ou de situation de harcèlement moral, une adresse mail d'alerte est mise à disposition des collaborateurs.

Plan d'action 2025

- La communication de sensibilisation va continuer : sensibilisation des managers au harcèlement moral/sexuel prévue.
- Mise en place d'un baromètre sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes (avec notamment des questions en lien avec le sujet du sexisme).
- E-formation « Visa prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel » (obligatoire) pour les nouveaux embauchés et ceux qui ne l'ont pas suivie en 2024.

Indicateur relatif aux Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme

		Méthode/commentaires
Nombre d'incidents de discrimination	5 signalements	Nombre de signalements via l'adresse mail interne en lien avec le sujet de la discrimination
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3 signalements	Nombre de signalements via l'adresse mail interne sans lien avec le sujet de la discrimination
Montant des amendes matérielles, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violations des facteurs sociaux et des droits de l'homme	0	
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	0	MGEN n'est pas soumise à un tel niveau de risque en raison principalement de son implantation exclusivement française Les incidents graves en matière de droits de l'homme concernent les cas de décès ou de privation de libertés résultant du non-respect des droits de l'homme

Aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise n'a eu lieu.

Salaires décents

L'ensemble des salariés du Groupe VYV, dont les collaborateurs MGEN, sont localisés en France et sont en ce sens soumis au droit du travail français, qui impose un salaire minimum de croissance (SMIC) respectant la directive 2022/2041 relative à l'instauration d'un salaire adéquat en Europe. Au-delà du salaire minimum légal, la totalité des salariés des maisons du Groupe dépend d'une convention collective établissant des minima pour chaque classe (employé, technicien ou agent de maîtrise, cadre), au plus bas équivalent au SMIC pour les premiers échelons.

Les équipes RH MGEN s'assurent de la cohérence des politiques salariales en fonction du marché du travail (achats de benchmark visant à se comparer régulièrement) et de l'équité interne, afin de proposer les salaires les plus adaptés à l'activité.

MGEN a instauré depuis le 1er janvier 2014 une rémunération annuelle brute « plancher » garantissant à ce jour un salaire minimum au moins égal à 115,5 % du SMIC à tous nos collaborateurs.

Indicateurs de rémunération

Rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la médiane de la rémunération de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée)	11,08
---	-------

Il s'agit de la rémunération totale du salarié le mieux rémunéré (périmètre groupe) / médiane des rémunérations totales des salariés présents toute l'année (périmètre MGEN L2). Les rémunérations totales sont les rémunérations fixes rétablies sur un temps plein et les primes variables versées dans l'année.

Indicateur Salaires décents

Salaire adéquat de référence retenu	24 973 euros
-------------------------------------	--------------

Pourcentage de salariés rémunérés en dessous du seuil de référence applicable en matière de salaire adéquat	0 % <i>L'entreprise obéissant à la loi (application du SMIC a minima) et à l'application d'un accord d'entreprise (application de 115,5 % du SMIC)</i>
---	---

Dialogue social, liberté d'association et négociation collective

Le dialogue social MGEN est structuré à tous les niveaux de l'entreprise et est fortement marqué par un dépassement de ce que la loi impose. La négociation sociale MGEN est également marquée par :

- une ouverture à des thèmes autres que ceux rendus obligatoires par la loi (exemple : accord sur la politique logement, accord sur la mobilité, accord télétravail...);
- une forte logique de consensus (l'immense majorité des accords négociés aboutissant à une signature et donc à une application);
- une forte logique de suivi des accords (l'immense majorité des accords conclus donnant lieu à des commissions annuelles de suivi).

MGEN consacre un fort investissement aux conditions de la représentation du personnel et fait de la négociation d'entreprise un point important de la stratégie sociale et de création de valeur.

— POLITIQUE

L'organisation de la représentation du personnel est structurée par l'accord MGEN du 5 mars 2019 relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel. L'accord prévoit l'organisation suivante : un CSE pour l'entité MGEN et différentes commissions (une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale, une commission économique, une commission centrale de la formation, une commission centrale de l'égalité professionnelle, une commission d'information et d'aide au logement...).

MGEN prévoit également une équipe dédiée au dialogue social, qui le fait vivre et qui est chargée de la mise en place des dispositifs adaptés aux représentants du personnel pour garantir le plein exercice de leurs mandats, en conciliation avec leur activité professionnelle.

Au niveau du Groupe VYV, un Comité de groupe permet un échange direct entre la direction générale du Groupe et des représentants élus des salariés des maisons du Groupe. Cette instance est dotée de moyens supralégaux, définis dans un accord de Comité de groupe, révisé en 2024. À titre d'exemple, si la loi n'octroie pas d'heures de délégation aux membres d'un Comité de groupe, ceux du Groupe VYV bénéficient de 48 heures de délégation par an et de réunions préparatoires en amont de chaque réunion plénière de l'instance.

— ACTIONS

Actions phares 2024

- Deux accords ont été signés par les organisations syndicales :
- le protocole d'accord relatif aux modalités de calcul et de versement de la prime décentralisée [29/02/2024];

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [24/05/2024].

Plan d'action 2025

L'entreprise souhaite renforcer différents points dans le cadre du dialogue social, dans une logique d'amélioration de son efficience :

- renforcer et sécuriser la production de données à fournir aux représentants du personnel (travaux sur la base de données économiques, sociales et environnementales);
- accroître la lisibilité des dispositifs en cours via une communication renforcée pour en assurer un meilleur portage;
- sécuriser le suivi des futurs accords en recentrant les indicateurs de suivi sur des données pouvant être produites.

Indicateur de couverture des négociations collectives et dialogue social

Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives	100 %
Pourcentage de salariés couverts par IRP	100 %

Temps de travail

— POLITIQUE

L'enjeu du temps de travail est particulièrement matériel pour nos collaborateurs dans les centres de services, dans les espaces régionaux et les sections. En effet, l'enjeu est de parvenir à répondre efficacement à nos adhérents tout en respectant les conditions de travail pour nos collaborateurs.

Un accord spécifique pour les centres de services, basé sur des systèmes de planification spécifiques et de dispositifs horaires, a été signé en 2023, un accord spécifique pour le réseau (sections locales, espaces mutuels) a été signé en 2017.

— ACTIONS

Les accords sur le temps de travail peuvent être révisés au vu des évolutions des métiers et de la réglementation. Une certaine stabilité est privilégiée pour ne pas trop fortement impacter les collaborateurs et les ajustements sont donc négociés quand nécessaire. Des changements récents ont eu lieu (signature en 2023 du nouvel accord portant protocole horaire au sein des centres de services). L'entreprise est pour l'heure focalisée sur le suivi du bon déploiement de cet accord. Mais le fort impact de la bascule vers l'assurance collective (PSC) pourrait induire des évolutions d'organisation qui pourraient générer de nouvelles réflexions sur les temps de travail.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

— POLITIQUE

Cet enjeu de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est inscrit dans l'axe 3 de l'accord QVCT signé en 2021 : « Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour des équilibres des temps de vie personnels et professionnels des collaborateurs » :

- communiquer et sensibiliser au droit à la déconnexion ;
- développer un mode d'organisation du travail hybride mêlant présentiel et travail à distance ;
- veiller à établir des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

MGEN a également mis en place un accord sur le télétravail (signé en 2022).

— ACTIONS

Les engagements de MGEN en faveur de l'équilibre des temps de vie se déclinent à travers différentes actions qui touchent : la parentalité, la maladie, l'aidance, les violences conjugales, l'hybridation du travail et le sport et la santé. Par exemple, MGEN a mis en place le maintien du salaire net à 100 % pendant les 25 premiers jours du congé paternité, ou encore le maintien à 80 % pour les aidants familiaux.

Dans le cadre du nouvel accord QVCT, signé en janvier 2025, plusieurs nouveaux dispositifs sont proposés aux collaborateurs, notamment :

- pour les salariées atteintes d'endométriose, la possibilité de poser des jours de télétravail ;
- pour soutenir nos salarié.e.s victimes des violences intrafamiliales, 1 journée d'absence autorisée pour réaliser leurs démarches auprès des autorités administratives ;
- pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au sujet de la conciliation de la maladie et du travail et favoriser le retour à l'emploi, la mise à disposition d'un guide pratique leur permettant de mieux appréhender ces situations particulières.

Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

		Méthode/commentaires
Pourcentage de salariés autorisés à prendre un congé pour raisons familiales	100 %	Congés pour raisons familiales : congé événement familial, congé enfant malade, naissance d'un enfant, congé proche aidant, congé de présence parentale 100 % des salariés sont autorisés à prendre un congé pour raisons familiales. Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté pour bénéficier du congé enfant malade
Pourcentage de salariés autorisés à prendre un congé pour raisons familiales ayant pris un congé pour raisons familiales	100 %	
Pourcentage de salariés ayant pris un congé pour raisons familiales par sexe	24 % femmes 5 % hommes	

Pour répondre à l'IRO R4 Gestion des conditions de travail des collaborateurs

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 15 - Développer différents leviers de prévention concernant la QVCT, particulièrement dans cette période de transformation [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

- **Sous-objectif** : améliorer le résultat de la réponse aux quatre questions pivots du baromètre QVCT : comment vous sentez-vous, satisfaction globale, ambiance de travail, conciliation vie pro-vie perso

Résultat 2024 6/10 (périmètre CSRD L2 - moyenne annuelle) – Résultat 2023 : 6/10 (périmètre CSRD L2 moyenne annuelle)

Périmètre groupe MGEN : 6,1/10 (6,1/10 également en 2023))

3.3 Processus de dialogue avec le personnel et ses représentants au sujet des enjeux matériels

S1-2

Le droit du travail français codifié prévoit de nombreuses dispositions très protectrices visant à la fois le système de représentation des travailleurs et les attributions qui leur sont conférées. Deux objectifs sous-tendent cet ensemble de règles communes : d'une part, traiter des incidences importantes, réelles et potentielles, positives et/ou négatives qui affectent les travailleurs ou sont susceptibles de les affecter, et d'autre part, tenir compte de leurs points de vue dans les processus décisionnels des entreprises.

Tout le personnel de MGEN dispose de représentants élus (élections professionnelles organisées tous les 4 ans, où tous les salariés peuvent exprimer leur choix). Ces élections permettent de déterminer la composition du CSE MGEN. Les organisations syndicales, ayant obtenu au moins 10 % des suffrages, peuvent désigner : des délégués syndicaux centraux, des délégués syndicaux de site et des représentants de proximité. Autant de partenaires sociaux représentant les salariés et permettant à la fois la négociation d'entreprise (accords collectifs) et l'interaction avec les directions des sites de travail dans le cadre d'échanges réguliers de proximité.

Ce dialogue social organisé avec les représentants des salariés est complété de réunions régulières d'information et de mesures ponctuelles de la situation des salariés dans le cadre de leur vie professionnelle. Ainsi, trois enquêtes annuelles sont menées auprès des collaborateurs :

- le baromètre « Le Management et Nous », pour suivre l'évolution de la transformation managériale et des pratiques au sein des équipes en lien avec la culture cible ;
- le baromètre QVCT (deux fois par an) pour :
 - mesurer et suivre la QVCT au travers de questions récurrentes et de questions thématiques pour permettre aux équipes de trouver des solutions de terrain,

- mesurer l'évolution de l'appropriation et des impacts de la transformation sur les collaborateurs dans le but d'améliorer les dispositifs d'accompagnement ;
- l'enquête Engagement VYV, pour permettre à MGEN et au Groupe VYV de suivre l'engagement des collaborateurs.

Des conventions ou des sollicitations directes (sondages) peuvent être également organisées avec les collaborateurs pour réfléchir à des stratégies et dispositifs futurs. À titre d'exemple, une convention santé-environnement a été organisée par le Groupe VYV en 2023. Elle était composée de collaborateurs issus des entités du Groupe et a contribué à concevoir l'ambition commune en matière de santé-environnement.

Les relations entre la direction et les représentants des salariés s'établissent dans le cadre d'un agenda social annuel, à tous les niveaux de l'entreprise (réunions mensuelles de CSE, négociations sociales des accords d'entreprise, commissions annuelles de suivi des accords négociés, réunions locales au sein de chaque site de travail). Les procès-verbaux des instances de dialogue social sont des documents publics dès lors qu'ils sont adoptés et sont diffusés dans l'entreprise.

Concernant les trois enquêtes annuelles évoquées, leurs résultats sont présentés aux managers (selon la taille de l'équipe) et des plans d'action (nationaux et locaux) sont mis en place. Les résultats et les plans d'action sont régulièrement présentés dans le cadre des instances de dialogue social. Des informations sur les résultats sont également partagées sur le portail interne de l'entreprise.

3.4 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de faire part de ses préoccupations

S1-3

Un des principaux canaux de remontée d'informations et de préoccupations des salariés est celui des représentants du personnel. MGEN a mis en place un système de Sharepoint permettant de tracer par écrit les réclamations individuelles et collectives des collaborateurs adressées à la direction locale. Ces dernières qui peuvent être consultées par la direction et par les membres des CSE.

Ce processus écrit garantit la traçabilité et la clarté des réclamations locales, visibles par les membres des CSE (national). Il est doublé d'un engagement de la direction (locale, puis nationale au besoin) de répondre par écrit (visibilité et traçabilité de la réponse) sous 15 jours. Enfin, il est formalisé dans un accord d'entreprise et donc opposable.

La mise en place de référents permet également de remonter les préoccupations des salariés :

- référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par la direction ;
- référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE ;
- réseau national de référents santé, QVCT et handicap.

Les signalements en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi qu'en cas de situation à risque (situations de stress, harcèlement moral, violences commises par des personnes externes à l'entreprise : insultes, menaces, agressions...) peuvent s'effectuer via une adresse mail mise à

disposition sur le portail interne de l'entreprise (les signalements sont adressés au service QVCT en toute confidentialité).

Au sein du guide « Faire face aux risques psychosociaux », la procédure de signalement est expliquée en détail ainsi que le rappel du cadre de protection pour le lanceur d'alerte. Les personnes qui signalent une situation « en toute bonne foi » bénéficient d'une protection légale et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une procédure à leur encontre pour ce fait. Les parties prenantes au processus sont toutes tenues à la confidentialité.

Les informations inhérentes à la QVCT sont à disposition des collaborateurs sur le portail interne de l'entreprise. La prise en charge des RPS et le dispositif de signalement sont portés par l'ensemble des acteurs (managers QVCT, référents, représentants du personnel...). Ils font l'objet d'une information continue, à travers différents événements, réunions, instances... dans lesquels sont relayés des présentations des dispositifs et les principes clés déontologiques (confidentialité...). Le suivi des signalements recueillis montre que, tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif, le dispositif est connu et est mobilisé sur l'ensemble du périmètre. Les entretiens menés montrent que les collaborateurs sont satisfaits de pouvoir avoir un espace dédié confidentiel en dehors de leur collectif de travail pour s'exprimer librement sur leur situation. Concernant la protection du lanceur d'alerte, MGEN respecte la législation en vigueur.

4. Informations sociales - Consommateurs et utilisateurs finaux ESRS S4



4.1 Introduction

SBM-3

4.1.1 Caractéristiques des offres et services

MGEN gère le régime obligatoire des agents de la fonction publique d'État de plusieurs ministères, propose 9 offres de complémentaire santé et de garanties de prévoyance ainsi que diverses offres additionnelles.

Les offres d'assurance de MGEN sont principalement des contrats individuels (environ 85 % des contrats). En complément, MGEN propose des contrats collectifs, dont la plupart sont distribués et gérés par son entité MGEN Solutions (hors périmètre CSRD cette année). Ce premier rapport CSRD se concentre sur les contrats individuels, largement majoritaires, d'autant plus que cette répartition contrats individuels/collectifs sera fortement transformée en 2025 (cf. PSC).

Depuis 1946, MGEN est gestionnaire du régime obligatoire des agents de la fonction publique d'État¹, par délégation de la CNAM pour les fonctionnaires, les fonctionnaires retraités et leurs ayants droit (loi Morice). Ainsi, MGEN déploie envers ses assurés les mêmes engagements que les CPAM. MGEN prend en charge l'ensemble du dispositif, y compris la relation avec les assurés et le versement des prestations en assurance maladie et maternité. Cette délégation de gestion est strictement encadrée par une convention pluriannuelle de gestion redéfinie tous les cinq ans. Le renouvellement de la convention 2023-2027 a été signé en mai 2024.

Historiquement destinée aux agents de l'Éducation nationale, l'offre de MGEN s'adresse aujourd'hui à un public plus large. MGEN propose des offres de complémentaire santé et de garanties de prévoyance. MGEN gère 2 969 187 adhérents mutualistes en 2024, qui relèvent principalement de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. Sur la fonction publique d'État, MGEN est aujourd'hui référencée dans plusieurs ministères (ministère de la Culture, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche...).

MGEN conçoit, gère et distribue directement (sans intermédiaire) ses offres de santé et prévoyance. Jusqu'à fin 2024, MGEN proposait principalement des offres individuelles. Avec la réforme de la PSC (voir encadré ci-contre), les offres seront désormais collectives de façon majoritaire.

En raison de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), MGEN opère depuis plusieurs années une transformation importante. Avant cette réforme, les agents de la fonction publique pouvaient souscrire librement une complémentaire santé et/ou prévoyance individuelle. La réforme de la PSC apporte des transformations sur deux volets :

- concernant le volet santé, les agents bénéficieront d'un contrat collectif obligatoire souscrit par leur employeur (le décret d'application a été publié en avril 2022). Une participation financière de l'employeur est prévue ;
- sur le volet prévoyance, il s'agira d'un contrat collectif facultatif. Une participation financière de l'employeur est également prévue.

Les employeurs choisiront un organisme complémentaire d'assurance pour chacun de leurs contrats collectifs par appels d'offres. Cela amène donc MGEN à répondre à des appels d'offres, seule ou avec des partenaires de confiance, afin de couvrir les agents publics.

Ainsi, MGEN a engagé des transformations profondes : adaptation de ses systèmes d'information, évolution de son réseau commercial, réorganisation de ses centres de services ou encore évolution de ses métiers et de l'organisation du travail.

L'objectif est d'avancer ensemble dans l'intérêt des agents actifs, des retraités ainsi que de leurs ayants droit relevant des différents marchés de la fonction publique.

MGEN propose également un panel d'offres additionnelles afin de couvrir l'exhaustivité des aléas de la vie de nos adhérents :

- **PRÉVOYANCE** : Temporaire Décès (avec Mutex), Obsèques Néobssia (avec Mutex), Dépendance (CAM avec CNP)
- **HABITATION** : Assurance emprunteur (avec CNP), Caution/Acquisition (avec Parnasse Garanties), Prêt installation (avec CASDEN)
- **ÉPARGNE – RETRAITE** : Épargne Vie Simplicité (avec MAIF), Épargne Vie Expertise (avec Mutex), Retraite en points (avec l'UMR)
- **AUTRES** : Santé animale, Protection juridique, Assurance voyage

¹ Pour les ministères en charge des périmètres suivants : éducation nationale, enseignement supérieur, recherche, culture, communication, jeunesse, sports et écologie (transport, logement, environnement, développement durable, mer, énergie).

MGEN joue un rôle de distributeur de produits assurés par des partenaires de confiance (structures du Groupe VYV, structures du monde mutualiste).

MGEN veille à faciliter l'accès de ses adhérents aux informations sur les offres. Cela passe par un accès en ligne sur le site internet, où les informations détaillées sont disponibles, ainsi qu'un questionnaire pour aider à choisir l'offre la plus adaptée. Un espace adhérent (appelé espace personnel) permet également de consulter des documents (brochure pour chaque offre, règlement mutualiste...). À la souscription, une liasse documentaire est remise, présentant les produits, garanties et services de manière détaillée. Enfin, MGEN est présente dans chaque département, grâce à son réseau d'agences, afin de permettre un accompagnement personnalisé de ses adhérents. Une attention particulière est également mise en place pour les adhérents en situation de handicap (pour rendre accessibles ses locaux et ses espaces numériques).

Autres informations :

MGEN ne vend aucun produit nocif.

MGEN gère les données de santé de ses adhérents. Comme il s'agit de données sensibles, deux IRO relatifs à cet enjeu ont été identifiés : l'impact négatif I5 – Fuite ou perte de données sensibles, et le risque R6 – Faille de cybersécurité et protection des données.

4.1.2 Caractéristiques des adhérents

La prise en compte des adhérents a bien été intégrée dans notre exercice de double matérialité, notamment grâce aux travaux réalisés avec les administrateurs (représentants élus par et parmi les adhérents) (cf. partie 1.5 de l'ESRS 2).

Dans une mutuelle, les adhérents ont un pouvoir direct sur la conception des offres via leurs représentants élus dans les instances dirigeantes (comme le Conseil d'administration) et au travers de l'Assemblée générale. Ces représentants sont chargés de recueillir les besoins des adhérents, de proposer des ajustements ou de nouvelles offres, puis de les soumettre à l'approbation des membres lors de réunions ou de votes.

Cette gouvernance démocratique garantit que les produits sont conçus en fonction des besoins réels des adhérents, dans un esprit de solidarité et d'inclusion. À la différence d'entreprises capitalistiques, où les décisions peuvent être prises dans l'intérêt premier des actionnaires, l'intérêt des adhérents est statutairement au cœur du modèle de la mutuelle.

MGEN est une mutuelle principalement dédiée aux acteurs du secteur public. Le profil d'adhérents est donc constitué en majorité d'agents du service public et de leurs ayants droit (conjoints et

MGEN est particulièrement attentive à la protection des données de ses adhérents, tous les dispositifs mis en place sont présentés dans les réponses à ces IRO.

Nos spécificités pour les assurés sociaux via le régime obligatoire (RO)

Les activités MGEN spécifiques liées au régime obligatoire sont prévues par la convention pluriannuelle de gestion (CPG) et par le Code de la sécurité sociale.

Ces activités consistent en la gestion du droit des personnes, le remboursement des frais de santé au titre des assurances maladie et maternité, le suivi des demandes d'exonération du ticket modérateur, le relais des campagnes de l'Assurance maladie et notamment le déploiement de Mon Espace Santé (particulièrement en 2023).

Par délégation de gestion de la CNAM, MGEN participe ainsi à la diffusion des campagnes de prévention du régime obligatoire auprès de ses assurés. Ces campagnes portent notamment sur la vaccination contre la grippe et la Covid-19 par exemple, le dépistage organisé des cancers, les examens bucco-dentaires, les examens obligatoires des enfants, la consultation Mon Bilan Prévention, ainsi que les alertes sanitaires concernant certains médicaments...

enfants des agents). Pour les autres, MGEN propose différentes offres adaptées à leur profil. Par exemple, l'offre Efficience santé est ouverte à toute personne bénéficiant d'un régime obligatoire de sécurité sociale ou organisme primaire d'assurance maladie.

Les IRO identifiés dans l'exercice de double matérialité concernent tous nos adhérents, sans distinction.

L'adhérent peut être vulnérable, et cela à plusieurs niveaux : vulnérabilité économique, vulnérabilité sociale (illettrisme, travail précaire, grand âge, illettrisme...), vulnérabilité liée à la santé physique ou mentale : handicap, maladie.

Le règlement mutualiste MGEN stipule que l'adhésion à la mutuelle s'effectue sans limite d'âge, sans droit d'entrée, sans justificatif médical. Ainsi, cela permet de limiter les incidences vis-à-vis des adhérents pouvant être vulnérables.

Dans la majorité de nos offres, les adhérents avec de bas revenus ont une cotisation à un tarif plancher (tarif le plus bas).

L'adhérent peut aussi être vulnérable dans certaines périodes de sa vie. Pour accompagner au mieux ces moments difficiles, MGEN propose des accompagnements et des dispositifs d'action sociale.

4.1.3 Au cœur de MGEN, la proximité avec les adhérents

La particularité de MGEN est son réseau de proximité, qui lui permet d'être au plus près de ses adhérents. La mutuelle est présente dans chaque département et tous ses centres de services (accueil téléphonique compris) sont en France. Nos clients sont accueillis dans des agences départementales présentes sur tout le territoire (dont les territoires d'outre-mer). Au sein de ces structures, aux côtés de nos salariés, MGEN a la particularité d'avoir des détachés de ministères (principalement de l'Éducation nationale).

Administrateurs mis à disposition de leurs ministères, détachés des ministères, élus bénévoles... ils apportent chacun dans leurs rôles et leurs attributions leur parfaite connaissance du monde de la fonction publique, de ses spécificités, de ses besoins particuliers. Leur engagement à chaque niveau (du plus local jusqu'aux instances nationales) crée une proximité de fait avec les adhérents, les agents, les partenaires sociaux, les employeurs, le réseau des partenaires, dans une approche à 360 degrés.

MGEN a également plus de 2 000 élus bénévoles (investis au sein

des comités départementaux) et un réseau de correspondants (plus de 13 000 personnes) répartis dans tous les départements. Particulièrement sensibles aux questions de santé, de prévoyance et d'action sociale, ils permettent d'informer, d'orienter ou de faciliter la résolution de situations de nos adhérents (réclamations, accompagnement d'une situation de fragilité, besoins d'outils pédagogiques sur la prévoyance, la prévention...).

De plus, ces acteurs locaux MGEN ont parfois des mandats et des participations actives dans les instances locales (commission d'action sociale employeur, unions territoriales, unions régionales de la Mutualité française, membres des CPAM, membres des CRESS...), ce qui apporte un bénéfice direct à nos adhérents. Cela permet, par exemple, de faire connaître à nos adhérents les dispositifs de lutte contre le renoncement aux soins, les dispositifs d'aide existants dans le cadre des situations d'exposition aux fragilités (lutte contre la précarité menstruelle, accompagnement de l'aidant...).

4.2 Gestion des sujets matériels en matière de liens avec les adhérents

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, MGEN, avec l'ensemble des maisons du Groupe VYV, a identifié les impacts, risques et opportunités (IRO) suivants concernant le lien avec ses adhérents :

- l'impact positif I6 – Renforcement de l'accès à la santé pour tous ;
- l'opportunité O3 – Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs ;
- les risques R6 – Faible de cybersécurité et protection des données et R7 – Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle ;
- l'impact négatif I5 – Fuite ou perte de données sensibles.

Le paragraphe ESRS 2 IRO-1 section 1.5 du présent rapport décrit les processus déployés afin d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés aux adhérents MGEN.

Ces IRO ont été identifiés à partir du modèle d'affaires, ils éclairent la stratégie MGEN. Cela est détaillé dans les tableaux de présentation figurant en introduction des réponses à chaque IRO.

L'entreprise veille à ce que ses pratiques ne causent pas d'incidences négatives importantes, notamment grâce à un dialogue développé avec ses adhérents.

Informations générales sur les politiques, actions, cibles

Le règlement mutualiste, annexé aux statuts de la mutuelle, et la politique de gouvernance et surveillance des offres (qui s'appuie sur la réglementation DDA – directive sur la distribution d'assurances) sont tous deux des politiques essentielles pour répondre aux trois IRO suivants :

- impact positif I6 – Renforcement de l'accès à la santé pour tous. Ces politiques assurent que les offres et garanties sont adaptées aux besoins des différents profils d'adhérents, en garantissant une couverture solidaire et équitable pour tous ;
- opportunité O3 – Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs. Elles permettent une gestion flexible des offres, encourageant l'innovation pour développer des solutions santé qui répondent aux évolutions des besoins sociaux et médicaux, tout en assurant l'inclusivité pour ne laisser personne de côté ;
- risque R7 – Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle.

Le cadre strict des règlements mutualistes et la régulation des offres via la conformité à la réglementation (DDA, connaissance client, devoir de conseil) garantissent que les mutuelles respectent des normes de qualité, réduisant ainsi le risque de mauvaises pratiques des affaires ou de services insuffisants pour les adhérents.

Ces deux politiques seront développées dans les réponses aux IRO.

En tant que mutuelle, toutes nos politiques et tous les cadres cités dans cette partie font l'objet d'une présentation auprès d'instances composées de représentants de nos adhérents.

La prise en compte des intérêts de nos adhérents est intrinsèque à notre fonctionnement en tant que mutuelle (prise en compte de retours des élus et militants suite aux présentations des produits et services lors d'instances dédiées). Sont également prévus différents temps d'écoute de nos adhérents (enquêtes, études panel...) – cf. partie dialogue avec les parties prenantes.

MGEN respecte le Code de la mutualité, qui encadre spécifiquement les règles applicables aux mutuelles en France. Il définit leur fonctionnement, les modalités d'adhésion, la gestion des cotisations, ainsi que les obligations de solidarité et d'égalité entre les membres. Il précise aussi la mission sociale des mutuelles, qui doivent privilégier l'intérêt collectif de leurs adhérents plutôt que la recherche du profit.

En tant que mutuelle française, MGEN respecte les droits de l'homme, les principes de l'OCDE et la déclaration de l'OIT, car elle opère dans le cadre juridique du droit français, qui garantit des principes fondamentaux.

De ce fait, le point de données relatif au « nombre d'incidents et problèmes graves identifiés en matière de droits de l'homme » n'est pas pertinent pour MGEN, car notre activité est régie par des principes d'égalité, de non-discrimination et de solidarité inscrits dans le droit français et dans le Code de la mutualité. MGEN doit garantir l'accès équitable aux soins pour tous. De plus, comme évoqué ci-dessus, MGEN est supervisée par des autorités de régulation comme l'ACPR, qui veillent à ce que leurs pratiques soient conformes aux normes éthiques et juridiques.

Les cibles (objectifs de la stratégie RSE) pour répondre aux IRO ont été définies par les équipes opérationnelles en charge des enjeux traités. La stratégie RSE, définie en 2023, a été présentée et discutée dans plusieurs instances (cf. ESRS 2) composées

de représentants de nos adhérents. Cette stratégie (et donc les objectifs qui la composent) est également suivie annuellement dans les instances (cf. ESRS 2).

Nature IRO	N°	Description	Politiques associées à l'IRO
Impact positif	I6	Renforcer l'accès à la santé pour tous	Règlement mutualiste MGEN
Opportunité	O3	Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	Politique de gouvernance et surveillance des offres (DDA)
Risque	R7	Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	Règlement mutualiste et politique de gouvernance des offres (DDA)
Impact négatif	I5	Fuite ou perte de données sensibles	Politique générale de sécurité des systèmes d'information MGEN (PGSSI)
Risque	R6	Faible de cybersécurité et protection des données	Politique générale de sécurité des systèmes d'information MGEN (PGSSI)

4.2.1 Renforcement de l'accès à la santé pour tous

➤ IMPACT POSITIF I6 – RENFORCEMENT DE L'ACCÈS À LA SANTÉ POUR TOUS

De quoi parle-t-on ?	L'accès à la santé, pour une mutuelle, consiste à garantir à ses adhérents une prise en charge efficace et rapide des soins médicaux, tout en assurant un remboursement adapté aux besoins de chaque individu. Cela inclut également la prévention, l'accompagnement et l'accès à la fois financier et géographique à des services de santé.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	<p>Le renforcement de l'accès à la santé pour tous est en lien direct avec l'axe 1 du plan stratégique VYV 2025, « Développer l'empreinte mutualiste du Groupe pour accroître son impact positif sur la société ». Le Groupe VYV met l'humain au cœur de ses préoccupations pour proposer à l'ensemble de la population française un modèle global de santé et de protection sociale. Il fait de la solidarité, de l'inclusion et de la non-lucrativité des principes d'action qui l'engagent sur le territoire. De même, « Faire vivre notre raison d'être en faveur de la préservation du capital santé en apportant des réponses globales et innovantes aux employeurs et aux adhérents » est l'axe 1 du projet stratégique de MGEN à horizon 2027.</p> <p>Au niveau de la stratégie RSE définie en 2023, un objectif répond à cet IRO : l'objectif n° 2 - Trois campagnes de prévention tous les ans et sensibiliser tout au long de l'année sur nos enjeux phares.</p> <p>MGEN offre un meilleur accès à la santé grâce à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ son modèle mutualiste de l'ESS, basé sur la solidarité et la non-discrimination (une accessibilité des offres cadrée) ; ➤ sa démarche de prévention ; ➤ son action sociale/ses aides et son accompagnement.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les adhérents MGEN, qui sont les bénéficiaires directs de l'accès facilité aux soins et aux services de santé. Les équipes de collaborateurs et élus MGEN sont les acteurs en première ligne pour rendre cet accès possible, dans les meilleures conditions. Les professionnels de santé et les réseaux de soins partenaires collaborent avec MGEN pour assurer un service de qualité, ainsi que les partenaires (CPAM...).

— POLITIQUE

Le règlement mutualiste MGEN définit l'ensemble des règles et des principes qui régissent ses dispositifs et son organisation. Il est conçu pour assurer un accès à la santé équitable et de qualité pour tous les adhérents, en détaillant plusieurs axes clés, notamment les garanties santé et prévoyance, la prévention et l'action sociale :

- le règlement mutualiste définit les différentes catégories de garanties proposées aux adhérents, comme les soins de base (consultations médicales, hospitalisation) et les soins spécifiques (dentaire, optique, soins alternatifs) ;
- le règlement mutualiste précise également les actions de prévention de santé prévue dans l'offre (Forfait complémentaire spécifique de prévention) ;
- l'action sociale fait également partie intégrante du règlement mutualiste, visant à soutenir les adhérents dans des situations particulières.

Ce règlement, qui concerne nos 9 offres santé et/ou prévoyance, est validé par les instances mutualistes (CA et Assemblée générale) en cas de modification structurante des offres et/ou garanties. La structure de nos offres et services et leurs conditions d'accès sont ainsi définies de manière collégiale et démocratique.

Un comité du Conseil d'administration (le comité des statuts) s'attache particulièrement à la lisibilité des règlements mutualistes, permettant aux adhérents une identification claire et opposable de leurs droits. Le règlement mutualiste est accessible sur l'espace adhérent.

Au niveau opérationnel, la DOPEM (direction opérationnelle prévoyance et expertise métiers), la DT (direction technique) et la DM (direction marketing) sont en charge de la mise en place de ce règlement mutualiste.

Accessibilité des offres

— ACTIONS

« Engagés pour le progrès social et la santé de tous, nous, collectif mutualiste au service de l'intérêt général, prenons soin les uns des autres tout au long de la vie. » Forte de cette raison d'être, MGEN mutualise les risques et les coûts pour ses adhérents.

Les actions MGEN pour l'accessibilité des offres se traduisent notamment par :

- la solidarité géographique : pas de tarification en fonction du territoire ;
- la solidarité malade/bien portant : pas de questionnaire de santé ;
- la solidarité de revenu et intergénérationnelle : par un principe de répartition du coût de l'adhésion en fonction de la tranche

d'âge et des revenus de l'adhérent, « chacun paye selon ses moyens et reçoit selon ses besoins » (pour la majorité des offres santé et prévoyance) ;

- des offres couplant santé et prévoyance, afin de répondre aux besoins de couverture des adhérents sur ces deux risques majeurs. Au sein de ces offres couplées, différentes formules sont disponibles afin de s'adapter aux besoins et/ou aux capacités de financement de nos adhérents ; dans cette perspective, la formule MGEN initiale garantit à l'adhérent une couverture complète des soins essentiels, en santé et prévoyance, à un prix abordable.

L'accessibilité à la santé est également facilitée par plusieurs services proposés aux adhérents :

- la téléconsultation (plateforme Maïia), qui permet de consulter un médecin à tout moment en ligne ;
- le second avis médical, grâce auquel les adhérents MGEN peuvent obtenir gratuitement un nouvel avis d'un spécialiste ;
- le réseau Kalixia, un réseau de professionnels et d'établissements de santé regroupant près de 15 000 partenaires, avec des accords tarifaires avantageux, garantissant un reste à charge réduit et des parcours de soins optimisés.

Ces actions concernent nos offres et services et sont valables tout au long de la vie de l'offre ou du service.

MGEN s'assure en permanence de l'accessibilité de ses offres à travers :

- la revue des offres et le bilan de performance dans le cadre de la GSP (gouvernance et surveillance des produits d'assurance), qui assure un pilotage des offres et services aux adhérents ;
- la mesure régulière de la consommation des garanties et des services, qui permet également de s'assurer que les offres et services sont effectivement utilisés par nos adhérents ; dans le cas où ils ne seraient pas consommés, des analyses sont menées afin de comprendre l'origine de ces sous-consommations et de prendre les éventuelles mesures correctives nécessaires.

En complément de ces dispositifs de suivi et de pilotage des offres et services, un dispositif de formation continue aux offres et services des conseillers du réseau, de la vente à distance (VAD) et des centres de services MGEN est réalisé afin de s'assurer de la bonne maîtrise et promotion des offres et services auprès des adhérents, dans l'objectif de bonifier l'accompagnement de nos adhérents tout au long de la vie du contrat.

Enfin, des travaux d'intégration et de valorisation des services dans le parcours et la vie du contrat sont régulièrement menés pour s'assurer de la bonne accessibilité de ces offres et services (ex. : promotion et activation des offres et services sur le Nouvel espace personnel [NEP] en digital/selfcare).

Prévention

— ACTIONS

La prévention joue un rôle clé dans l'amélioration de la santé pour les adhérents MGEN, les agents de ses partenaires employeurs et le grand public. La prévention MGEN intervient en prévention primaire, secondaire et tertiaire (trois niveaux de prévention selon l'OMS) en santé individuelle et dans les différents milieux de vie, notamment au travail.

MGEN s'engage à aider ses adhérents à devenir acteurs de leur propre santé.

Les actions de prévention de MGEN couvrent divers aspects de la santé et du bien-être :

- concernant la santé individuelle, des programmes personnalisés comme Vivoptim (santé physique et mentale), Lyv (endométriose), Vocal'iz (troubles de la voix) et Des routes à vivre (sécurité routière) ;
- concernant la santé au travail, des actions pour améliorer la qualité de vie au travail, telles que la prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux, et l'accompagnement des organisations pour la gestion des risques professionnels.

MGEN développe des actions de prévention sur plusieurs enjeux, notamment la santé environnementale, l'autonomie et le bien vieillir ou encore la santé mentale. Les actions de prévention MGEN peuvent être incluses dans nos offres (par exemple l'accès au programme de Vivoptim), proposées au grand public (par exemple les campagnes de prévention annuelles comme Octobre Rose), ou en option (par exemple en cas de demandes spécifiques de RH). La démarche de prévention de MGEN prend particulièrement en compte le Plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025), qui vise à améliorer la santé et la sécurité des agents publics.

MGEN développe une démarche d'innovation pour la prévention qui repose sur deux axes majeurs : les innovations technologiques (avec un accès 24 h/24, 7j/7) et les innovations dans les services pour la santé au travail.

Actions phares 2024

- Trois campagnes de prévention ont eu lieu, portées dans chaque région de France (plus d'une cinquantaine d'actions menées sur les territoires) :
 - Journée des droits des femmes du 8 mars : plus de 1 000 participants ;
 - Octobre Rose : plus de 2 000 participants ;
 - Semaines d'information sur la santé mentale : plus de 900 participants.

Avec des notes de satisfaction globalement au-dessus de 8/10 (questionnaires de satisfaction envoyés aux participants suite aux actions).

- La thématique santé des femmes étant importante pour MGEN, un cycle de 4 webinaires sur la ménopause a été organisé, totalisant plus de 10 000 inscrits et plus de 10 000 vues sur les replays.
- En 2024, MGEN a réalisé plus de 1 000 interventions auprès du grand public, des adhérents, sur tous les territoires (et plus de 1 000 également auprès des employeurs de la fonction publique). Elle a spécifiquement accompagné près de 26 000 agents de la fonction publique sur des questions de santé au travail.
- Les usages des applications Vocal'iz et Des routes à vivre cumulent environ 40 000 visiteurs et l'application Vivoptim compte 60 000 inscrits à ses parcours santé depuis sa création (avec près de 3 000 nouveaux inscrits en 2024).

Actions à venir

- Dans le cadre de la PSC, MGEN souhaite développer des services de prévention coconstruits avec les employeurs.

Action sociale et dispositifs d'accompagnement de nos adhérents

— ACTIONS

Action sociale

MGEN prête une attention particulière aux adhérents en situation de vulnérabilité et souhaite proposer des solutions adaptées à leurs besoins. Le dispositif d'action sociale est inclus dans nos offres et incarne de façon concrète notre utilité sociale.

L'action sociale MGEN repose sur une évaluation des besoins et des attentes des adhérents, avec une attention pour les personnes en situation de handicap ou de dépendance, pour les personnes et les familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, ou qui sont confrontées à des situations difficiles. Elle est attribuée au cas par cas par un comité d'action sociale, en fonction des ressources disponibles.

Les aides et accompagnements solidaires sont pris sur une dotation que détermine annuellement le Conseil d'administration.

Pour accompagner ses adhérents confrontés à des crises (attentats, catastrophes naturelles, etc.), MGEN propose le programme MGEN AUPRÈS® (présenté dans la partie « Produits et services liés aux évolutions des enjeux sociétaux et de changement climatique »).

Dispositif d'accompagnement et de conseil (hors aide financière)

MGEN a lancé le programme MGEN Proximité®, centré sur l'accompagnement des adhérents seniors. Ces adhérents reçoivent un courrier avec un questionnaire proposant un accompagnement. S'ils l'acceptent, des échanges sont organisés par des bénévoles de MGEN pour les orienter, les informer et les conseiller sur les prestations et services de leur offre MGEN ainsi que sur les dispositifs publics disponibles. Ce programme vise à soutenir les personnes en situation de fragilité et à renforcer l'engagement solidaire de MGEN.

Assistance

MGEN propose également à ses adhérents le déclenchement de prestations d'assistance via l'entité du groupe VYV, RMA (Ressources Mutuelles Assistance) : une assistance supplémentaire qui intervient à la fois dans le cadre d'offres santé et prévoyance et pour certaines offres additionnelles. RMA peut apporter des services divers en cas de mutation professionnelle, d'hospitalisation, d'immobilisation, de perte temporaire d'autonomie, de besoin d'aide pour les enfants (enfants et/ou parents malades), d'une assistance juridique...

Actions phares 2024

- En 2024, le montant d'action sociale versé aux adhérents MGEN est de 23,1 millions d'euros (dont allocation handicap, dépendance, orphelinat, aide aux mutualistes aidants, aides et accompagnements solidaires).
- Bilan MGEN Proximité® : en 2024, plus de 45 000 adhérents ont été contactés.

Plan d'action 2025

- Poursuite des démarches (comme MGEN Proximité®).
- Le budget 2025 de l'action sociale attribué par le Conseil d'administration est de 27 millions d'euros.

Pour répondre à l'IRO I6 Renforcer l'accès à la santé pour tous

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 2 - Trois campagnes de prévention tous les ans et sensibiliser tout au long de l'année sur nos enjeux phares
[à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 trois campagnes (Octobre Rose, Semaines d'information sur la santé mentale et Journée internationale des droits des femmes [8 mars] – voir détail ci-dessus)

Une campagne est une approche collective de notre action de prévention, destinée au grand public (au-delà de nos offres santé et prévoyance). L'objectif est de maintenir cette activité de prévention auprès du grand public dans les années à venir, dans un contexte de forte transformation avec la PSC. Cet objectif démontre la volonté de MGEN de s'engager sur le long terme en faveur de l'accès à la santé pour tous (même au-delà de nos adhérents directs). Les campagnes sont réalisées sur tout le territoire français grâce aux relais locaux. Elles sont également portées en interne auprès de nos collaborateurs

4.2.2 Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs

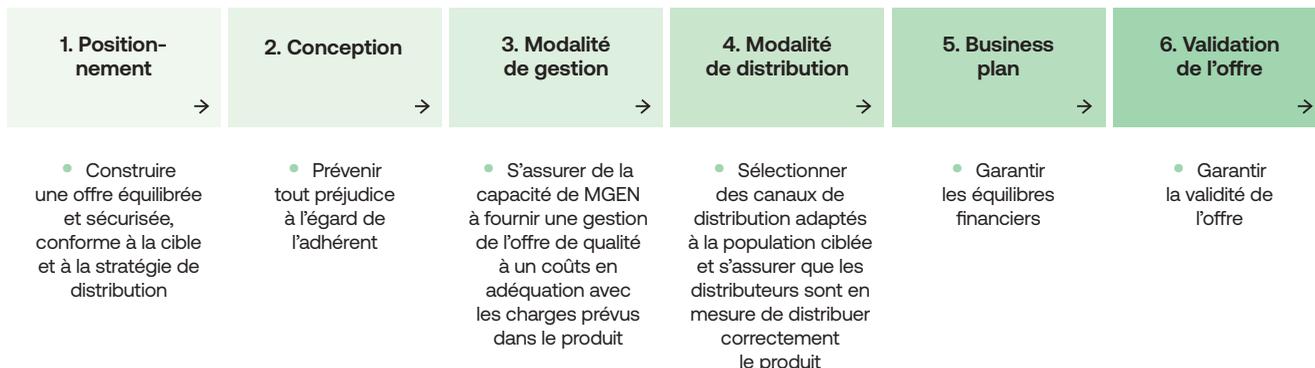
➤ OPPORTUNITÉ O3 – DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES TOUJOURS PLUS INNOVANTS, DURABLES ET INCLUSIFS

De quoi parle-t-on ?	En développant des produits et services plus innovants, durables et inclusifs, l'objectif est d'améliorer l'accès aux soins pour l'ensemble de la population. Ce développement permet d'élargir son marché tout en confirmant son positionnement d'acteur engagé et responsable dans le domaine de la santé
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	<p>Le développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants et inclusifs est en lien direct avec l'axe du plan stratégique VYV 2025 : « Accélérer le développement du Groupe sur ses trois métiers ». Pour les métiers de l'assurance, il s'agit de développer de nouvelles offres et de renforcer la sensibilisation à la multiprotection afin de répondre aux attentes des différents publics du Groupe en générant des revenus complémentaires durables. Au niveau de la stratégie RSE définie en 2023, un objectif est en lien avec cette opportunité : l'objectif n° 9 - Lancer un chantier de référentiel interne Offres & RSE.</p> <p>Dans le cadre de cette opportunité, MGEN travaille sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la proposition d'offres et de services qui prennent en compte les évolutions des enjeux sociétaux et de changement climatique ; ➤ une démarche d'innovation santé.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées par cette opportunité incluent les adhérents actuels et potentiels de MGEN, les acteurs de la santé, ainsi que la société civile.

Le monde de la santé évoluant continuellement, avec l'apparition de nouvelles technologies (big data, IA, télémédecine, objets connectés, DTx...), et faisant face à de nouvelles problématiques sociétales et environnementales (déserts médicaux, vieillissement de la population, allongement de la durée du travail, accroissement des problèmes de santé mentale, problématiques de santé spécifiques aux femmes...), il est nécessaire pour MGEN de continuer à innover afin de proposer à ses adhérents des solutions adaptées et différenciantes. MGEN est ainsi en veille permanente, avec le soutien du centre de ressources prospectives du Groupe VYV, qui réalise des recherches sur les enjeux de demain, et qui a notamment travaillé en 2024 avec les différentes maisons dont MGEN sur l'étude « Demain tous vulnérables » (étude des risques et des défis socio-écologiques qui affecteront les secteurs de la santé et de la protection sociale).

— POLITIQUE

Un processus de gouvernance est formalisé au sein de la « politique de surveillance et gouvernance des offres – DDA ». MGEN encadre la création et la revue régulière des offres. Cette politique concerne l'ensemble des offres MGEN. Elle est structurée en six étapes : positionnement, conception, modalité de gestion, modalité de distribution, business plan et validation de l'offre.



Le comité de suivi et de gouvernance des offres (qui se réunit deux fois par an) permet d'identifier, sur la base de différents indicateurs, la nécessité de mettre en place des actions correctrices afin de répondre au mieux aux besoins des adhérents.

La connaissance des adhérents et du marché est assurée par un dispositif comprenant une étude des populations en portefeuille (segmentation), des enquêtes qualitatives et quantitatives. Des panels « adhérents et prospects » complètent cette démarche et permettent de coconstruire ou tester les offres.

La « politique de surveillance et gouvernance des offres – DDA », politique écrite, est de la responsabilité de la directrice de la conformité, et sa mise en œuvre est de la responsabilité de la directrice du développement, de la prévention et du marketing.

Produits et services liés aux évolutions des enjeux sociétaux et de changement climatique

— ACTIONS

Certaines garanties proposées démontrent l'attention de MGEN pour les enjeux sociétaux dont, par exemple (offres santé prévoyance) : la prise en charge des contraceptifs et tests de grossesse non remboursés par la Sécurité sociale, une garantie de « viscosupplémentation » utilisée dans le traitement de l'arthrose, le remboursement de la kinésithérapie non remboursée par la Sécurité sociale pour les adhérents avec des problèmes de douleurs du dos, la prise en charge d'une partie de l'adhésion en club sportif (pour les adhérents de l'offre dédiée aux 18-29 ans). Suite à la crise de la Covid, les besoins et les consommations en santé ont évolué et MGEN a adapté ses produits et services pour en tenir compte : mise en place de la téléconsultation Maïia, du remboursement de séances de psychologie (dégradation de la santé mentale liée aux confinements).

MGEN a également mis en place le dispositif MGEN AUPRÈS® (Accompagnement d'Urgence de Personnes en Réponse aux Événements Sensibles), qui aide les adhérents confrontés à des crises (attentats, catastrophes naturelles, etc.). En 2024, il a été activé pour des événements tels que le cyclone à Mayotte ou les inondations dans le Pas-de-Calais. Concrètement, cela met à disposition des adhérents : une ligne d'écoute et de soutien psychologique avec RMA, un numéro unique pour les questions relatives aux contrats et prises en charge et des dispositions de solidarité (aides financières non remboursables et prêts sans intérêts) prévues dans le cadre de l'action sociale.

Deux enquêtes auprès des adhérents MGEN (via le panel) ont été lancées en 2024 pour mieux comprendre leurs attentes en matière de RSE. La première enquête, qui a recueilli 997 réponses, a porté sur les perceptions des risques environnementaux et visait à identifier les inquiétudes des adhérents et leurs besoins

en information préventive. La deuxième enquête (872 réponses) a exploré la connaissance et l'importance de la RSE pour les adhérents, afin de déterminer les priorités et l'impact de la RSE sur leurs choix de consommation.

Le Groupe VYV a organisé une convention « santé et environnement » pour impliquer divers acteurs (collaborateurs, élus, partenaires...) dans une réflexion collective sur des solutions concrètes à proposer à nos adhérents sur cet enjeu. Des collaborateurs et élus MGEN ont participé à cette convention. MGEN a également mis en place un parcours « santé et environnement » pour les adhérents, qui propose : un module « Santé & biodiversité » (réalisé avec le Groupe VYV) et, également, des ateliers sur ces enjeux environnementaux (à destination des employeurs de la fonction publique dans le cas d'ateliers collectifs).

Innovation en santé

— ACTIONS

MGEN a mis en place une démarche d'innovation en santé afin d'améliorer l'accès aux soins pour tous en réduisant les inégalités géographiques et financières. Elle permet également de répondre à des enjeux de santé encore mal adressés, de personnaliser les traitements et de faciliter la prévention des maladies, rendant les soins plus efficaces, plus accessibles et moins coûteux dans la durée (réduction de la consommation de médicaments, des hospitalisations, des arrêts de travail).

Cette démarche est pilotée par le pôle innovation santé de MGEN (composée de deux CDI permanents) au sein de la direction de la stratégie, de la transformation, de la coopération et des risques (DSTCR).

La démarche MGEN s'appuie sur une approche « test&learn », avec des start-up sélectionnées dans une logique d'open innovation. L'objectif étant in fine d'inclure dans les offres des solutions santé différenciantes, qui répondent à de nouveaux défis sociétaux et environnementaux. Les expérimentations sont proposées aux salariés et aux adhérents MGEN. Parfois, elles sont même proposées au Groupe VYV.

MGEN travaille également continuellement avec différents partenaires externes sur ces enjeux d'innovation en santé : Parisanté Campus, acteurs de la French Care, chaire Sport-Santé de Poitiers ou encore l'INSERM et l'institut Gustave-Roussy, notamment dans le cadre de la cohorte E3N-Génération.

MGEN a lancé en 2022 une première expérimentation : un programme d'accompagnement des femmes atteintes d'endométriose avec la start-up Lyv auprès de 1 000 adhérentes. Dans un souci de symétrie des attentions, le programme Lyv a été également ouvert aux collaboratrices et militantes permanentes MGEN volontaires, dès fin 2023.

Actions phares 2024

- Forts d'excellents résultats, tant en termes de satisfaction qu'en matière d'impact sur la santé, MGEN a décidé, en 2024, d'intégrer le programme Lyv dans ses offres. Enfin, c'est également en 2024 qu'a été initiée une nouvelle expérimentation sur 2 000 adhérentes supplémentaires, dans le but d'aboutir à la réalisation d'une étude médico-économique.
- MGEN a lancé une expérimentation pour accompagner les salariés aidants. Plus de 1000 salariés ont ainsi accès, s'ils le souhaitent, gratuitement à une solution innovante de mise en relation simple et rapide avec des intervenants professionnels ou particuliers pour accompagner un proche en situation de dépendance (Dear Helpee). Une autre expérimentation a été lancée pour dépister les maladies cardiovasculaires au siège de MGEN (Medicalib).

Plan d'action 2025

- Lancement de nouvelles expérimentations qui répondent aux enjeux suivants : la santé des femmes, la santé mentale, la santé des seniors et la QVCT. Cette liste peut être réajustée à tout moment par la direction générale, en fonction de l'évolution du contexte stratégique.
- Mise en place d'un entrepôt de données de santé, en lien avec la Fondation d'Entreprise MGEN pour la Santé Publique (FESP), pour la réalisation d'études médico-économiques.
- Mise en place d'un comité innovation pour mieux coordonner la démarche avec les différentes directions internes.

Des enquêtes sont réalisées pour avoir le retour des tests de solutions innovantes (afin de vérifier si la solution répond bien aux attentes des adhérents). MGEN interroge également régulièrement ses adhérents, notamment via ses enquêtes panel, afin de recueillir les besoins présents et futurs de ces derniers et d'adapter en permanence les offres et services.

Pour répondre à l'IRO 03 Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 1 - Trois partenariats d'innovation santé avec des entreprises/start-up [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Les critères de sélection des partenaires sont liés à nos axes stratégiques, à la proposition de valeur du partenaire et à son degré de maturité.

Résultat 2024 cet objectif est atteint en 2024 (trois partenariats expérimentés : Lyv, Dear Helpee et Medicalib depuis 2023).

➤ **Nouvel objectif à compter 2025 (à horizon 2027)**

« Déployer de nouveaux services santé auprès de nos adhérents, de nos salariés grâce à la démarche d'innovation santé ».

OBJECTIF N° 9 - Lancer un chantier de « référentiel » interne Offres & RSE [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Ce référentiel aura pour objectif de définir des questions clés/des critères pour s'assurer que nos offres sont bien en adéquation avec notre stratégie RSE, notre raison d'être (pour toutes les offres MGEN).

Résultat 2024 premières réflexions et échanges avec le Groupe VYV sur le sujet.

4.2.3 Protection et satisfaction des adhérents

➤ RISQUE R7 – RISQUES LIÉS À LA PROTECTION ET À LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

De quoi parle-t-on ?	En tant qu'entreprise, les risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle sont des enjeux importants. Ces risques sont associés à la qualité réelle ou perçue des offres et services (bonne couverture, bonne compréhension du contrat par les adhérents).
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	Ce risque est étroitement lié au projet stratégique MGEN, qui vise à offrir des produits d'assurance de qualité tout en respectant les normes réglementaires, notamment la directive sur la distribution d'assurances (DDA). MGEN cherche en permanence à améliorer la qualité de ses relations clients, à garantir la compétence des collaborateurs et militants pour répondre aux attentes des adhérents. Au niveau de la stratégie RSE définie en 2023, un objectif répond à cet IRO : l'objectif n° 8 - Faire de la satisfaction adhérents une priorité.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les adhérents MGEN.

Démarche qualité MGEN

Pour atténuer le risque lié à la protection et à la satisfaction de la clientèle, MGEN met en place une démarche de « qualité relation adhérents » pilotée par un pôle dédié.

— POLITIQUE

Le cadre strict du règlement mutualiste et la régulation des offres via la politique de surveillance et gouvernance des offres (DDA) garantissent que MGEN respecte des normes de qualité de service, réduisant ainsi le risque de mauvaises pratiques ou de services insuffisants pour les adhérents. Ces deux politiques sont présentées dans les parties 2.1 et 2.2. Soucieuse de garantir le respect des obligations réglementaires depuis la conception des produits et la prévention et surveillance du risque de vente non conforme, MGEN a élaboré un référentiel des engagements déontologiques à destination de son réseau de distribution afin de tenir compte des intérêts des adhérents à toutes les phases de la relation commerciale, en particulier vis-à-vis des personnes en état de vulnérabilité.

— ACTIONS

La qualité de service est une priorité pour MGEN, elle est au cœur de son projet stratégique et elle est suivie attentivement, notamment dans une période de changements importants avec la PSC. Elle est pilotée à travers plusieurs dispositifs (baromètre annuel de satisfaction réalisé en début et en fin d'année, enquêtes systématiques post-contact, enquêtes épisodiques...) ainsi que par la mise en place d'un panel d'adhérents.

La démarche de qualité de service est reconnue par une certification AFNOR depuis 2014. MGEN est la première mutuelle santé certifiée

« Engagement de service » sur toute son activité, sur la base d'un référentiel de neuf engagements de service assurance maladie, complémentaire santé et prévoyance.

Dans le cadre de la délégation du régime obligatoire, un audit triennal est réalisé par la CNAM. Cet audit couvre les actes de gestion réalisés en centres de services. Un audit a lieu chaque année afin de couvrir l'ensemble des centres sur la période de 3 ans.

Actions phares 2024

- MGEN a lancé la 2e édition de son enquête miroir pour recueillir l'avis de ses collaborateurs sur les mêmes critères de qualité de service que ceux évalués par les adhérents dans le baromètre annuel de satisfaction. Le baromètre de satisfaction adhérents et l'enquête miroir ont été confiés à un institut externe, qui garantit l'impartialité dans l'analyse des résultats et l'anonymat des réponses.

Plan d'action 2025

- Mise en place d'un réseau d'animateurs qualité au sein des centres de services (CDS), qui assurent le déploiement de la démarche qualité (partage des indicateurs, réalisation de suivis qualité, déploiement de plans d'action individuels et collectifs...).
- Avec le passage à des contrats majoritairement collectifs (PSC), MGEN fera évoluer sa stratégie de certification : un audit ISO 9001 est planifié en juin 2025.
- Mise en place d'une promesse relationnelle et de repères comportementaux pour sensibiliser à la culture client les collaborateurs du réseau commercial et des centres de services ; premiers déploiements prévus dès 2025.

Qualité de service de la prévention santé

La démarche de qualité de la prévention MGEN repose sur quatre piliers qui concernent :

- la direction de la prévention MGEN, avec un référentiel commun de prévention, process, relation client de qualité ;
- le recrutement et l'accompagnement des intervenants en prévention MGEN : des professionnels qualifiés, certifiés et qui sont en phase avec nos valeurs ;
- les formations MGEN, certifiées Qualiopi ;
- la démarche de labellisation avec VYV : MGEN s'inscrit pleinement dans le label prévention du Groupe VYV, qu'elle a

contribué à construire. Ce label repose sur quatre repères pour une prévention de qualité (conception, éthique, déploiement, impact).

Actions phares 2024

- Conception de la démarche qualité de recrutement des intervenants.

Plan d'action 2025

- Renforcement de la qualité en prévention *via* la mise en œuvre du label du Groupe VYV (étape par étape avec des accompagnements des équipes).

Pour répondre à l'IRO R7 Protection et satisfaction de la clientèle

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE - Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 8 - Faire de la satisfaction adhérents une priorité : taux de satisfaction des adhérents à froid > 92 %
 [à horizon 2027, année de référence 2022, périmètre 9 offres individuels 9 offres santé et/ou prévoyance]

Résultat 2024 84 %

4.2.4 Protection des données des adhérents

➤ IMPACT NÉGATIF I5 – FUITE OU PERTE DE DONNÉES SENSIBLES

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit d'une fuite ou perte d'informations sensibles, par exemple des données de santé, relatives à des personnes physiques telles que des adhérents, pouvant conduire à leur divulgation avec le risque notamment que ces données soient utilisées à des fins malveillantes.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	MGEN détient des données relatives aux personnes qu'elle protège. Parmi ces données figurent des données personnelles sensibles dont le traitement est régi par le RGPD. Cet impact est en lien avec la stratégie RSE objectif n° 10 - Respecter les réglementations RGPD (assurer la transparence et améliorer le privacy by design) et la sécurité informatique (notamment garantir la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel face au risque de cybercriminalité, respecter la réglementation HDS - Hébergeurs de données de santé).
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes sont les adhérents, les directions et services internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui traitent les données personnelles des adhérents.

➤ **RISQUE R6 – FAILLE DE CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES**

De quoi parle-t-on ?	Une faille de sécurité est une faiblesse ou une lacune dans un système informatique, un réseau, une application (en SaaS ou interne) ou un logiciel qui peut être exploitée par un cyberattaquant pour compromettre la sécurité du SI. Cela peut par exemple permettre au cyberattaquant d'interrompre le service, mais aussi de voler des données sensibles comme des données personnelles.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	MGEN traite à grande échelle des données relatives aux personnes qu'elle protège, dont des données de santé. La sécurité du SI est par conséquent un élément déterminant pour la protection des données. Ce risque est en lien avec la stratégie RSE objectif n° 10 - Respecter les réglementations RGPD (assurer la transparence et améliorer le privacy by design) et la sécurité informatique (notamment garantir la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel face au risque de cybercriminalité, respecter la réglementation HDS - Hébergeurs de données de santé).
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes sont les directions et services internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui traitent les données personnelles considérées.

La filière sécurité des systèmes d'information de MGEN est répartie en six domaines et dispose de nombreux relais mis en place au sein des équipes opérationnelles (SecOp) et de développement (Security Champions).

GRC	IAM	SOC	DCP	CEK	SECOP
					
Pilote la stratégie sécurité du groupe	Fournit les identités et les accès aux utilisateurs	Surveillance, détecte, investigue et agit	Protège les données à caractère personnel	Centre d'Expertise Keycloak	Sécurité Opérationnelle

L'équipe protection des données compte trois juristes spécialisés en protection des données, un chef de projet et un DPO Groupe. Le DPO et son équipe s'appuient sur des référents RGPD, relais des métiers pour les problématiques liées à la protection des données personnelles.

La politique et les actions mises en place sont continuellement analysées pour vérifier leur efficacité et adapter la démarche MGEN (mise à jour annuelle des risques cyber évoqués...).

— **POLITIQUE**

Fortement attachée à la sécurité et à la confidentialité des données des personnes protégées, MGEN a mis en place une démarche robuste pour diminuer le risque de faille de cybersécurité.

La politique qui répond à ces deux IRO est la Politique générale de sécurité des systèmes d'information MGEN (PGSSI). Cette politique a pour objectifs de contribuer à la performance MGEN, de garantir la disponibilité, la fiabilité, la sécurité des SI [...], d'assurer la protection des données des adhérents. Elle est revue annuellement, est systématiquement validée par le Conseil d'administration MGEN. Elle concerne toutes les activités MGEN.

La PGSSI est toujours disponible et accessible pour tous les collaborateurs depuis le portail interne de l'entreprise. Elle est communiquée sur demande aux différentes parties intéressées dès lors qu'elles en font la demande et que cette dernière est légitime.

Le responsable de l'implémentation de cette politique est le directeur de la sécurité des systèmes d'information MGEN.

Elle s'applique au groupe MGEN : à toute personne physique ayant accès aux systèmes d'information du périmètre, ou personne morale, entité administrative ou « entreprise », qu'elle soit interne ou externe à MGEN (sous-traitant, stagiaire, prestataire). Elle doit être prise en compte également par les entités sous-traitantes et les partenaires externes accédant aux SI de MGEN.

Dès 2019, le Conseil d'administration de MGEN a également pris des engagements pour protéger les données personnelles accessibles à tous sur son site mgen.fr :

<https://www.mgen.fr/politique-de-confidentialite/>

Les trois grands engagements de MGEN pour la protection des données à caractère personnel sont :

1. Chacun doit être conscient et libre de confier ses données dans un cadre transparent et sécurisé ;
2. Nous nous engageons à vous informer et à traiter, de manière responsable, les données que vous nous transmettez ;
3. La collecte de vos données s'inscrira toujours dans un but de mutualisation et non dans une approche de sélection pour vos contrats d'assurance complémentaire santé.

— ACTIONS

MGEN est certifiée selon des normes de sécurité et de qualité de service : ISO 20000-1, 27001, et détient la certification HDS - Hébergeurs de données de santé. MGEN met en place des mesures de sécurité organisationnelles, humaines et techniques pour protéger les données. Cela inclut des politiques de gestion des accès, des habilitations, des incidents de sécurité et de continuité d'activité, ainsi qu'un encadrement contractuel des prestataires. La sensibilisation régulière à la cybersécurité est également assurée

pour tous les employés. D'un point de vue technique, MGEN protège ses systèmes contre les attaques, sécurise les transferts de données, assure la protection physique des sites, et met en place des procédés d'authentification et de chiffrement pour garantir la confidentialité des données.

La direction de la sécurité des systèmes d'information adopte une approche par les risques pour permettre de cibler les menaces et ainsi protéger efficacement les systèmes et les données. Cette approche s'appuie sur la méthode EBIOS RM puis suit un principe d'amélioration continue.

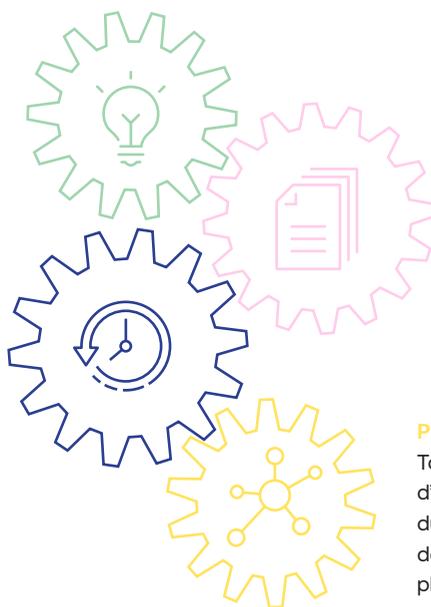
Trois plans et un programme permettent de traiter efficacement les risques :

PROGRAMME CYBERSÉCURITÉ

Ensemble des projets et actions nécessaires pour le traitement et la maîtrise des risques identifiés lors de l'analyse de risques cybersécurité

PLAN DE COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

Formation et sensibilisation des personnels aux problématiques, aux techniques et à l'organisation relative à la sécurité de l'information



PLAN DES AUDITS ET CONTRÔLES

Actions de contrôles (internes, externes, ponctuelles et récurrentes)

PLAN D'AMÉLIORATION

Toutes les non-conformités et les actions d'amélioration détectées au regard des exigences du SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information) sont concentrées dans le plan d'amélioration

Le programme cyber ainsi que les différents plans sont revus tous les ans pour prendre en compte l'évolution des menaces et de l'écosystème.

MGEN a mis en place une gouvernance et des mesures organisationnelles et techniques pour garantir le respect des données personnelles. Depuis 2019, un data protection officer (DPO) est désigné et un réseau de référents RGPD soutient la conformité au sein des directions. Les collaborateurs sont tenus à une stricte confidentialité des données dans leurs contrats de travail et le règlement intérieur.

L'équipe en charge de la protection des données de MGEN veille à la protection des données personnelles des adhérents par plusieurs actions : en intégrant la protection des données dès la conception des projets (privacy by design), en sensibilisant et formant les collaborateurs à la protection et aux violations éventuelles de données, en gérant les incidents de sécurité liés aux violations de données et en documentant la conformité. De plus, la mise à jour régulière de la procédure de violation des données permet de réagir plus efficacement et de prendre rapidement en charge les incidents de sécurité impliquant une fuite de données personnelles des adhérents. Enfin, le renforcement du processus

de privacy by design constitue également un levier pour identifier d'éventuelles failles dans nos outils à corriger en amont de la mise en production. En cas de fuite de données personnelles sensibles de nos adhérents, MGEN prévoit notamment les actions suivantes :

- notification aux adhérents dès que possible ;
- conseils pour minimiser les impacts sur les adhérents (mise à jour des mots de passe, procédure pour dépôt de plainte, vigilance accrue quant à une usurpation de données) ;
- transparence continue : mise à jour des informations concernant l'incident susceptible d'impacter l'adhérent ;
- mise en œuvre de mesures de sécurité pour mettre fin à l'incident et minimiser les impacts pour les adhérents ;
- contacts privilégiés en cas de question concernant l'incident.

Les différentes actions s'appliquent à toutes les activités MGEN. Le cycle de vie des actions de sécurité des systèmes d'information (SSI) suit globalement le cycle de vie du système de management de la SSI (mis en place dans le cadre de la certification ISO 27001). Cela comprend la mise à jour annuelle de l'analyse des risques cyber, la mise à jour du programme cyber (découlant de l'analyse des risques), la mise à jour des différents plans, la comitologie, etc.

Actions phares 2024

- Côté sécurité : transition vers la version 2 de ISO 27001 et audit de certification validé.
- Côté RGPD : accélération des travaux liés à la purge des données personnelles et travaux d'anticipation du règlement sur l'IA.

Procédure en cas de fuite de données de nos adhérents

MGEN met tout en place pour éviter la fuite des données de ses adhérents (via les actions décrites en matière de cybersécurité et RGPD).

En cas de violation de données de nos adhérents, MGEN a mis en place une organisation de gestion de crise à tous les niveaux de l'entreprise, qui est régulièrement testée et qui permet de répondre à toutes les situations d'urgence. Une analyse des impacts sur les adhérents et leurs données est systématiquement réalisée. Les plans d'action associés sont connus et régulièrement éprouvés. En cas de violation de données, le DPO procède à une analyse d'impact afin de déterminer si une notification à la CNIL, ou aux personnes concernées, est requise et apporte son expertise tout au long de la gestion de crise.

Aucun problème ni incident grave en matière de droits de l'homme lié à ses consommateurs et utilisateurs finaux n'a été signalé.

Pour répondre aux IRO Fuite ou perte de données sensibles et Faille de cybersécurité et protection des données

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 10 - Respecter les réglementations RGPD (assurer la transparence et améliorer le privacy by design) et la sécurité informatique (notamment, garantir la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel face au risque de cybercriminalité, respecter la réglementation HDS - Hébergeurs de données de santé) [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

Résultat 2024 actions présentées ci-dessus

4.3 Processus de dialogue avec le consommateur et utilisateur final au sujet des enjeux matériels

S4-2

En tant que mutuelle, MGEN interagit en permanence avec ses représentants d'adhérents (élus représentants des adhérents dans les différentes instances MGEN : comités départementaux, Conseil d'administration, Assemblée générale). La présence de MGEN au cœur des territoires permet un dialogue au plus près des adhérents et de leurs préoccupations à travers notamment :

- des espaces d'accueil client physique dans chaque département ;
- des « rencontres » pour échanger deux fois par an dans chaque région : les Régionales d'automne et les Régionales de printemps, qui réunissent les représentants des adhérents. En 2024, une séquence climat a été organisée lors des Régionales d'automne afin de définir une action climat prioritaire par direction ;
- les Rencontres mutuelles, qui ont lieu une fois par an dans chaque département et qui invitent les adhérents du département autour d'une thématique.

Ces représentants d'adhérents contribuent à faire remonter des éventuels besoins de populations plus vulnérables (notamment *via* notre dispositif MGEN Proximité®, présenté ci-dessus).

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et dans le respect des normes réglementaires, notamment la directive sur la distribution d'assurances (DDA), MGEN interroge également directement ses adhérents à plusieurs étapes lors de la création d'offres et de services (dont prévention) en amont (potentiel, attentes, intérêt, légitimité) mais aussi en aval pour valider l'offre. Par ailleurs, MGEN interroge ses adhérents lors d'autres moments contractuels comme les communications clients, l'évolution de l'espace personnel...

L'intégration des clients se fait par la réalisation d'études quantitatives ou qualitatives sur les cibles concernées (actifs, retraités...) *via* son panel d'adhérents (2300 adhérents représentatifs du portefeuille) ou *via* des prestataires externes. Comme évoqué ci-dessus, deux enquêtes en lien avec les enjeux RSE ont été réalisées en 2024 auprès de ce panel (une sur les attentes

générales en matière de RSE et une autre spécifiquement sur le sujet de la santé environnementale).

MGEN pilote ainsi l'expérience de ses adhérents *via* un dispositif d'écoute client complet : un baromètre global qui permet de mesurer la satisfaction de ses adhérents une fois par an, quelle que soit leur expérience (ayant utilisé ou non leurs garanties, ayant contacté ou non MGEN...), des enquêtes post-contact qui permettent de monitorer l'expérience client au fil de l'eau suite à une interaction avec MGEN (les adhérents insatisfaits sont recontactés par les équipes MGEN) et des enquêtes/tests utilisateurs sur des moments clés du parcours client (souscription, réclamation, résiliation, action de prévention...).

Les enquêtes sont réalisées par les équipes marketing client et data, composées de collaborateurs spécialisés dans la réalisation d'enquêtes, d'analyses et de restitutions. Tous les résultats des enquêtes sont partagés auprès des équipes concernées et, plus largement, au niveau de l'ensemble des collaborateurs pour les sensibiliser à la satisfaction client (plan d'acculturation : restitution, Teams dédié, affichage sur les écrans...). Le pôle marketing client et data a créé une base de connaissance dans laquelle l'ensemble des études sont disponibles et consultables par les collaborateurs. Les résultats de ces enquêtes font l'objet de plans d'action spécifiques pour corriger les irritants et, in fine, améliorer la satisfaction client.

Les directions en charge du dialogue avec les adhérents sont donc :

- la direction du développement, de la prévention et du marketing (qui réalise les enquêtes, suit les résultats...) – avec la directrice membre du Comex MGEN ;
- la direction des opérations (gestion des réclamations...) – avec la directrice membre du Comex MGEN.

Différentes équipes sont également en charge des différentes instances/moments de dialogue mis en place avec les représentants de nos adhérents.

4.4 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au consommateur et utilisateur final de faire part de ses préoccupations

S4-3

L'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) veille au respect des textes réglementaires par les organismes du secteur de la banque et de l'assurance en matière de réclamations.

Les adhérents MGEN peuvent formuler une réclamation *via* les canaux suivants : téléphone, accueil physique, réseaux sociaux, courrier, courriel. Les différents canaux de réclamation sont portés à la connaissance de l'adhérent, notamment sur le site public <https://www.mgen.fr/le-groupe-mgen/qui-sommes-nous/qualite-de-service-de-la-satisfaction-a-la-confiance/reclamations/>

L'adhérent peut également remonter sa réclamation *via* son espace adhérent MGEN.

Toute réclamation est enregistrée dès sa réception, dans l'outil CRM (outil de gestion de la clientèle).

Toute réclamation donne lieu à un accusé de réception par écrit dans un délai maximal de 10 jours ouvrables à compter de la date de traçage de la réclamation dans le CRM.

L'accusé de réception mentionne les modalités de voies de recours en l'absence de réponse après deux mois à compter de la date d'envoi de la première réclamation (il mentionne les coordonnées du médiateur de la consommation).

Pour les périmètres « Vie du contrat » et « Prestations santé », lorsque la réclamation est formulée par téléphone, si le

téléconseiller ne peut apporter une réponse à l'adhérent, elle est transférée dans une cellule dédiée de niveau 2 pour être prise en charge. Toute réclamation donne lieu à une réponse, en respectant majoritairement un parallélisme des canaux (réclamation écrite/réponse écrite). Les voies de recours existantes doivent systématiquement être mentionnées dans la réponse écrite.

En cas de désaccord avec la réponse apportée à la réclamation, ou sans réponse sous le délai de 2 mois après la réclamation écrite, le réclamant a la possibilité de saisir le médiateur de la consommation, dans un délai de 1 an à compter de la réclamation initiale (soit par mail, soit par courrier). Les médiations MGEN sont conduites par un organisme externe. À l'issue du processus, une solution au litige est proposée.

L'analyse des demandes de médiation permet d'identifier des pistes d'amélioration et de mener des actions sur la qualité de la relation adhérent en diminuant les insatisfactions. Des plans d'action spécifiques sont mis en place sur les réclamations et les irritants.

Une procédure de gestion de crise est prévue en cas d'incident (par exemple en cas de fuite de données personnelles de nos adhérents – cf. éléments évoqués ci-dessus).

Des enquêtes de satisfaction sont réalisées annuellement auprès des adhérents ayant effectué des réclamations.

5. Informations de gouvernance - Conduite des affaires ESRS G1



5.1 Rôle et expertise des organes d'administration et de direction en matière de conduite des affaires

ESRS2 GOV-1

Rôle des organes en matière de conduite des affaires

Au sein de MGEN, les deux organes d'administration et de direction suivants sont responsables de la conduite des affaires.

Le Conseil d'administration et les dirigeants effectifs :

En matière de pratiques éthiques des affaires et de lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques, organise et porte la responsabilité ultime de la mise en œuvre et de l'efficacité du système de gestion des risques. Dans ces risques figurent ceux liés à la conduite des affaires.

Le CA examine et valide annuellement le plan de la responsable fonction clé (RFC) conformité, la politique écrite de conformité ou sa révision et le rapport de contrôle interne relatif à la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT). Il valide également la politique écrite sur les conflits d'intérêts ainsi que la cartographie des risques de corruption.

Dans le cadre de la procédure de communication et d'alerte des RFC du groupe MGEN, la RFC conformité peut demander à être entendue par le Conseil d'administration lorsque surviennent des événements majeurs de nature à le justifier, et relevant de son domaine de compétence. Les dirigeants effectifs sont responsables de la mise en œuvre et du suivi du cadre de conformité réglementaire, conformément aux directives et orientations du Conseil d'administration. Clé de voûte des engagements pris en matière d'éthique des affaires (tolérance zéro), les dirigeants effectifs portent la responsabilité de la bonne mise en œuvre des dispositifs de lutte contre la corruption et de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme au sein de l'entreprise, en s'appuyant sur la RFC conformité, fonction indépendante dans l'entreprise.

En matière de la promotion du modèle mutualiste

Les membres du Conseil d'administration et les dirigeants effectifs sont fortement impliqués dans la promotion du modèle mutualiste. Plusieurs exemples en témoignent : le président de MGEN porte dans ses discours de nombreux positionnements sociétaux de MGEN (dans le cadre de prises de parole externes), la stratégie ESS a été élaborée grâce à des administrateurs impliqués dans des groupes de travail en 2024 et a fait l'objet d'une présentation en instances (dont le CA), les actions en lien avec nos engagements sociétaux sont présentées annuellement en Assemblée générale.

En ce qui concerne l'encouragement des pratiques responsables de nos partenaires

La démarche d'achats de MGEN est coordonnée par la politique achats de VYV (qui est partagée en instances VYV, dans lesquelles des représentants MGEN siègent).

La fonction clé conformité a, pour sa part, en charge le pilotage de plusieurs thématiques liées à la conduite des affaires, notamment :

- la prévention de la corruption, en tant que référente conformité anticorruption désignée par le directeur général ;
- la vérification des exigences de compétence et d'honorabilité ;
- la protection de la clientèle ;
- la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT).

Ces domaines font l'objet d'un suivi régulier devant les instances de gouvernance (comités spécialisés et/ou Comité exécutif, Conseil d'administration) et de travaux en collaboration avec les équipes de l'UMG Groupe VYV.

Au-delà de ces instances, au sein de MGEN, le respect des exigences de conformité réglementaire est « l'affaire de tous ». Elle mobilise l'ensemble des parties prenantes.

Expertise des organes

L'appréciation de la compétence et de l'honorabilité des membres du Conseil d'administration est définie par la politique de compétence et d'honorabilité du Groupe VYV, déclinée à MGEN. Cette politique répond aux exigences de la directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009, dite Solvabilité II, et porte sur l'évaluation du caractère « compétent et honorable » des personnes exerçant les fonctions d'administrateur, de dirigeant effectif ou de responsable de fonction clé au sein du Groupe.

Plus spécifiquement, en matière de lutte contre la corruption (cf. section 5.2.3), les membres du CA et du Comité exécutif ont

suivi une formation spécifique à ce sujet en 2023. Par ailleurs, en 2025 il est prévu de déployer un dispositif relatif à la prévention des conflits d'intérêts pour une partie des fonctions les plus exposées au risque (cf. partie section 5.2.1).

Enfin, sur la conduite des affaires en matière de durabilité, en 2024, une formation a été réalisée sur les « enjeux juridiques, pour les entreprises et leurs dirigeants, liés à la RSE » auprès du Conseil d'administration. Le comité d'audit a également suivi une formation spécifique sur la CSRD. La liste des formations en lien avec la durabilité proposées au Conseil d'administration est présentée dans la partie ESRS 2 section 1.3.

5.2 Gestion des sujets matériels concernant la conduite des affaires

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, MGEN, avec l'ensemble des maisons du Groupe VYV, a identifié les impacts, risques et opportunités (IRO) suivants concernant le sujet de la conduite des affaires :

Les impacts positifs :

- I7 – Promotion des pratiques d'affaires éthiques ;
- I8 – Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs ;
- I9 – Promotion du modèle mutualiste.

- Le risque R8 – Corruption et versements de pots-de-vin.

La section 1.5 décrit les processus mis en place et les scénarios de référence utilisés afin d'identifier et d'évaluer les IRO matériels liés à la gouvernance.

Nature IRO	N°	Description	Politiques associées à l'IRO
Impact positif	19	Promotion du modèle mutualiste	Raison d'être statutaire (Statuts & règlements mutualistes MGEN Santé Prévoyance)
Impact positif	17	Promotion des pratiques d'affaires éthiques	Corpus « lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts » composé de : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Code de conduite lutte contre la corruption et le trafic d'influence ➤ Politique sur les conflits d'intérêts ➤ Politique relative aux cadeaux et invitations ➤ Procédure sur le dispositif d'alerte interne Corpus « protection des consommateurs » : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Politique de surveillance et de gouvernance des offres – DDA ➤ Référentiel des engagements déontologiques
Risque	R8	Corruption et versements de pots-de-vin	Corpus « lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts »
Impact positif	18	Développement de pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs	Politique achats VYV

5.2.1 Promotion du modèle mutualiste

G1-5

➤ IMPACT POSITIF I9 – PROMOTION DU MODÈLE MUTUALISTE

De quoi parle-t-on ?	La promotion du modèle mutualiste consiste à encourager un système de solidarité où les membres se regroupent pour partager les risques de santé et bénéficier de services de couverture, sans but lucratif, tout en défendant une utilité sociale basée sur l'entraide et la gouvernance démocratique.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	L'objectif est de renforcer le lien entre MGEN, ses partenaires et le public et de favoriser les valeurs mutualistes. En collaborant étroitement avec les adhérents, MGEN met en œuvre et participe à des solutions de santé plus équitables qui répondent aux réalités de ses parties prenantes. La raison d'être MGEN, « Engagés pour le progrès social et la santé de tous, nous, collectif mutualiste au service de l'intérêt général, prenons soin les uns des autres tout au long de la vie », est inscrite dans ses statuts. « Faire vivre notre raison d'être en faveur de la préservation du capital santé en apportant des réponses globales et innovantes aux employeurs et aux adhérents » est l'axe 1 du projet stratégique MGEN. De même, au sein de la stratégie RSE définie en 2023, deux objectifs répondent à cet IRO : l'objectif n° 3 - Nous engager sur les grands enjeux sociaux et l'objectif n° 4 - Maintenir la proximité dans les territoires.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les partenaires (dont certains à dimension locale), les adhérents (et leurs représentants), les collaborateurs.

— POLITIQUE

Adoptée en juillet 2021, après 7 mois de travaux collectifs ayant réuni élus, militants, adhérents et salariés MGEN, la raison d'être a affirmé l'ADN mutualiste de MGEN et les forces qui la composent. Elle guide la mutuelle dans ses choix ainsi que dans le développement d'activités conformes à son identité et à sa vocation tout en ouvrant des champs d'innovation. La raison d'être éclaire la stratégie MGEN face aux enjeux actuels et futurs, ainsi que ses engagements et ses actes dans la durée. Elle est inscrite dans les statuts MGEN. Ces derniers sont à disposition des adhérents (dans le document « Statuts & règlements mutualistes MGEN Santé Prévoyance » présenté dans la norme S4).

— ACTIONS

MGEN est un acteur engagé de longue date. Cela se traduit par une incarnation de notre appartenance au secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) (définition d'une stratégie dédiée à l'ESS et participation aux discussions sur le projet de loi ESS), des engagements sociétaux sur des enjeux d'actualité et une traduction dans notre fonctionnement.

Stratégie dédiée à l'ESS en 2024

L'appartenance à l'économie sociale et solidaire est constitutive de l'identité de MGEN. Une stratégie dédiée à l'ESS a été définie en 2024 et déclinée dans une feuille de route structurée autour de plusieurs axes (partagée en instances MGEN et publiée sur notre site internet) :

- sensibiliser, acculturer, former à l'ESS dès le plus jeune âge ;
- mesurer et valoriser notre impact d'utilité sociale au travers de notre responsabilité territoriale d'entreprise (RTE)¹.
- mobiliser et animer, grâce aux leviers de la démocratie participative, les collectifs de représentants de nos adhérents et des salariés ;
- renforcer notre participation active et éclairée au sein des organismes de représentation et peser dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques.

Participation active et continue à l'évolution du cadre réglementaire de l'ESS

Dans le cadre des travaux initiés par la délégation ministérielle à l'ESS, MGEN a apporté sa contribution à l'évolution du cadre légal et réglementaire de l'ESS en France. Cette contribution s'articule autour de l'engagement militant mutualiste. Il apparaît essentiel de disposer d'un cadre adapté à l'activité bénévole mutualiste en rendant possibles les conditions de l'engagement, en valorisant le rôle joué par les bénévoles (en particulier par les bénévoles mutualistes) et en reconnaissant les compétences des bénévoles.

1. La RTE est le fait d'entreprendre en collectif et en responsabilité pour le bien commun. Cela veut dire que l'entreprise va sortir de ses frontières habituelles pour travailler en étroite collaboration avec les acteurs du territoire dans lesquels elle est implantée. Les entreprises lancées dans une démarche RTE soutiennent le développement économique local de leur région et mettent les problématiques environnementales et sociales au cœur de leurs préoccupations.

Nos enjeux sociétaux de longue date et nos actions 2024

MGEN s'est historiquement engagée pour le progrès social et médical. Concernant le sujet de la fin de vie, MGEN a mené depuis 2022 plusieurs actions pour une fin de vie libre et choisie : création d'un groupe de travail dédié à ce sujet, publication d'une grande enquête nationale avec l'IFOP, manifeste avec des recommandations concrètes, réalisation d'une websérie « La vie, jusqu'au bout » et création d'un « Pacte progressiste Fin de vie » avec une trentaine d'organisations issues de la société civile.

En 2024, des réunions publiques d'information ont été organisées dans différentes régions, visant à permettre à chacune et chacun de s'approprier le sujet de la fin de vie (en tout, plus de 5 000 personnes ont participé aux échanges sur le sujet). MGEN a aussi rencontré une centaine de parlementaires afin de porter des propositions pour que la loi évolue.

MGEN lutte également contre toute forme de discrimination en portant des sujets de société tels que la parentalité ou l'égalité femmes-hommes au travail. Par le passé, MGEN a adopté des positions avant-gardistes en faveur des droits des femmes (en contribuant notamment à l'accès à la contraception et à l'IVG).

En 2024, MGEN a développé un kit comprenant des argumentaires et des outils à promouvoir à l'externe sur les thématiques des droits reproductifs, de l'éducation à l'égalité, de la santé des femmes, et de l'égalité dans la sphère professionnelle (construit avec et partagé aux représentants des adhérents MGEN des régions). De même, pour mieux ancrer cet enjeu au sein de notre fonctionnement, MGEN a mis en place en 2024 un comité « santé des femmes » (composé de représentants des différentes directions impactées par le sujet et de militants MGEN). Il permet de travailler sur la traduction concrète de nos engagements pour la santé des femmes dans nos services et nos accompagnements.

Nos engagements solidaires traduits dans le quotidien

MGEN fait le choix de traduire ses engagements sociétaux au travers de dispositifs d'utilité sociale à destination des collaborateurs MGEN. MGEN propose par exemple la Journée d'engagement solidaire, qui permet à tous les salariés de bénéficier d'un jour par an de bénévolat sur leur temps de travail avec maintien de rémunération. Dans l'optique de promouvoir l'engagement solidaire, MGEN est partenaire depuis 2022 de la plateforme de bénévolat JeVeuxAider.gouv.fr (JVA). Chaque année, MGEN promeut JVA auprès de ses adhérents.

L'engagement solidaire MGEN se traduit ainsi également dans sa démarche partenariale : MGEN soutient plus de 150 partenaires, dont la moitié sont des structures de l'ESS. Les projets soutenus sont en adéquation avec nos engagements sociétaux, tels que la lutte contre toute forme de discrimination, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation à la santé et à la protection sociale, l'accès à la culture, les valeurs de l'ESS ou encore le développement durable. Ces partenariats peuvent prendre la forme de mécénats (un quart d'entre eux) ou de partenariats plus techniques en lien avec nos domaines d'intervention : prévention santé, QVCT, santé environnementale, santé mentale, santé publique, sport-santé, etc. Ils permettent notamment de financer des recherches et études, des solutions innovantes, des recommandations, des formations, des événements et actions de sensibilisation (interventions en milieu scolaire, hospitalier, associatif, etc.).

Pour répondre à l'IRO I9 Promotion du modèle mutualiste

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

La promotion du modèle mutualiste pour MGEN s'incarne notamment par les actions citées ci-dessus : stratégie ESS, engagements sociétaux, démarche partenariale... Les objectifs de notre stratégie RSE sont bien en lien avec ces actions et incarnent de façon concrète notre raison d'être. Ils permettent de suivre annuellement comment MGEN promeut au quotidien son modèle mutualiste.

OBJECTIF N° 3 - Nous engager sur les grands enjeux sociaux - renforcer nos actions et notre communication sur nos engagements sociétaux, notamment en faveur d'une fin de vie libre et choisie, l'égalité femmes-hommes [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

Résultat 2024 poursuite des actions sur la fin de vie et actions sur l'enjeu de l'égalité femmes-hommes (présentation ci-dessus)

OBJECTIF N° 4 - Maintenir la proximité dans les territoires [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Avec les sous-objectifs suivants : trois campagnes JVA (MGEN est partenaire depuis 2022 de la plateforme de bénévolat JeVeuxAider.gouv.fr) par an auprès des adhérents, mise en place du dispositif VYV Solidaires en interne, sensibilisation aux enjeux du développement durable

Résultat 2024

Quatre campagnes JVA ont été menées auprès des adhérents (Printemps pour la planète, La tournée d'été, Septembre pour apprendre et Décembre ensemble)

Le dispositif VYV Solidaires (appelé à présent Journée d'engagement solidaire) a été instauré et porté à la connaissance des collaborateurs (17,5 journées prises en 2024 sur le périmètre MGEN L2) – objectif atteint, à faire évoluer

La sensibilisation au développement durable dans le monde scolaire et universitaire a été portée grâce notamment à nos partenariats avec Eco-Ecole et Agir Ensemble (par exemple : 2 600 000 personnes sensibilisées en 2024 par le programme Eco-Ecole) – objectif atteint, à faire évoluer

Évolution des sous-objectifs pour l'objectif n° 4 - Maintenir la proximité dans les territoires (toujours à horizon 2027 et périmètre groupe MGEN) :

- Maintenir au moins trois campagnes JVA par an auprès des adhérents
- Faire mieux connaître le dispositif Journée d'engagement solidaire et augmenter le nombre de jours pris annuellement
- Favoriser et participer à des alliances locales dans le cadre des partenariats de développement durable (par exemple Agir ensemble et Eco-Ecole)
- Déployer le programme de recherche sur la responsabilité territoriale d'entreprise (RTE) et mesurer l'impact de nos actions

Activités de lobbying

MGEN est membre de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF). Créée en 1902, la FNMF est le syndicat professionnel des 443 mutuelles qu'elle représente. Elle mène un travail d'influence très actif auprès des pouvoirs publics, des parlementaires, des représentants des professions de santé et des usagers, sur des thématiques liées aux questions de santé et de protection sociale.

MGEN est membre de la Mutualité fonction publique (MFP). La MFP regroupe 18 mutuelles ou unions de mutuelles. Elle a vocation à défendre et promouvoir la protection sociale complémentaire des agents publics.

Au sein de MGEN, la responsabilité du lobbying incombe à la vice-présidence déléguée. Cette dernière, épaulée par le responsable des affaires institutionnelles, supervise les activités de lobbying. Outre cette équipe d'une dizaine de personnes – toutes ne concourant pas à temps plein au lobbying –, d'autres personnes/équipes peuvent pratiquer des activités d'influence au sein de l'entreprise : le président, la direction générale ou ponctuellement certaines directions, des administrateurs. De même, au sein du réseau MGEN, des personnes sont dédiées aux activités d'influence.

Toutes les personnes exerçant ce type d'activités répondent au responsable des affaires institutionnelles pour leur coordination ainsi que pour les obligations réglementaires, telles que les déclarations auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Comme évoqué ci-dessus, en 2024, MGEN défend les positions sociétales suivantes :

- au sujet de la fin de vie, MGEN a porté des amendements en vue de garantir le libre choix dans l'aide à mourir, sujet porté aux niveaux national, régional et départemental et pouvant à terme déboucher sur un accompagnement mutualiste ;
- au sujet de l'ESS, MGEN a porté plusieurs propositions de réforme, en particulier au sujet du mandataire mutualiste.

MGEN a soutenu également en 2024 les positions suivantes en lien avec notre secteur d'activité :

- au sujet de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents de la fonction publique, MGEN a participé à des rencontres visant à informer des enjeux relevant de la réforme auprès des administrations concernées afin de les aider à préparer la mise en place des futurs marchés liés ;

- sur le PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale), MGEN a défendu le rôle des mutuelles dans le financement de la sécurité sociale et a expliqué aux parlementaires la composition de nos cotisations afin d'éviter une stigmatisation liée à une incompréhension de notre fonctionnement.

MGEN est enregistrée auprès de la HATVP (775685399) et du registre de transparence de l'Union européenne (798276218578-53).

MGEN ne finance aucun parti politique, aucun élu ni aucune personne briguant un mandat ou une fonction politique, d'aucune manière que ce soit – donc, aucune contribution politique (ni financière ni en nature).

Des travaux sont menés par la fonction clé conformité pour déployer début 2025 le dispositif de déclarations d'intérêts auprès des personnels les plus exposés au risque de corruption et de conflits d'intérêts au sein de MGEN, notamment au vu de leurs précédents fonctions et/ou mandats exercés dans le secteur privé ou public. Dans ce cadre, l'objectif est d'aider cette population à pouvoir identifier d'éventuelles situations de conflits d'intérêts et l'entreprise à pouvoir y remédier le cas échéant. Ce dispositif sera par la suite élargi aux membres du Conseil d'administration.

5.2.2 Promotion des pratiques d'affaires éthiques

G1-1

IMPACT POSITIF I7 – PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES

De quoi parle-t-on ?	Les « pratiques d'affaires éthiques » correspondent à la conduite des affaires au sens large (vis-à-vis de nos adhérents, de nos salariés et de l'ensemble de nos parties prenantes) et à la manière dont l'entreprise promeut sa culture d'entreprise.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	L'éthique des affaires est une préoccupation au cœur du fonctionnement de MGEN. MGEN s'inscrit dans une démarche d'éthique des affaires et s'assure que les exigences réglementaires en la matière sont bien intégrées dans les différents process. MGEN va également plus loin, notamment au travers de sa raison d'être, et s'interroge également sur les nouveaux enjeux comme l'usage de l'IA. Deux objectifs de la stratégie RSE y font référence : l'objectif n° 10 - Respecter les réglementations liées à l'éthique des affaires (loi Sapin 2 avec la promotion et l'application du code de conduite, dispositif LCB-FT) et l'objectif n° 11 - Aller au-delà l'obligation définissant une charte d'usage des données (dimension éthique, explicabilité des traitements, traçabilité des usages data).
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les collaborateurs présents et futurs, les fournisseurs, les partenaires, les régulateurs, les adhérents (et leurs représentants).

MGEN œuvre à promouvoir des pratiques éthiques dans de nombreux domaines qu'il s'agisse de :

- protéger l'environnement via sa stratégie Climat ;
- créer un environnement de travail inclusif et assurer des conditions de travail justes pour ses collaborateurs (S1) ;

- garantir la protection des données personnelles de ses clients et concevoir des offres de santé adaptées aux besoins des clients et non trompeuses dans leur description commerciale (S4) ;
- s'engager pour le progrès social (G1 section précédente) et avoir des pratiques responsables vis-à-vis de ses fournisseurs.

— POLITIQUE

Code de conduite

En matière de pratiques d'affaires éthiques, depuis 2021, MGEN s'est dotée d'un code de conduite qui traduit ses engagements en matière de lutte contre la corruption ou le trafic d'influence. Il s'applique à toutes les activités de MGEN et concerne tous les collaborateurs présents ou futurs, militants, fournisseurs...

Élaboré par la responsable de la fonction clé conformité, ce document rappelle le cadre réglementaire et déontologique applicable en illustrant, par des cas pratiques, les comportements à proscrire et les bonnes pratiques à respecter. Il s'appuie sur la cartographie des risques de corruption, qui recense les scénarios auxquels MGEN est exposée du fait de l'activité ou de l'organisation de l'entreprise (lobbying, partenariats, mécénat, conflits d'intérêts...).

Le code de conduite est complété par les politiques et procédures spécifiques suivantes : politique sur les conflits d'intérêts, politique relative aux cadeaux et invitations, procédure sur le dispositif d'alerte interne. Ces deux politiques s'appliquent selon les mêmes caractéristiques (périmètre et responsabilité) que celles décrites pour le code de conduite.

Ce corpus de documents est soumis à approbation du Conseil d'administration de MGEN et fait l'objet d'une actualisation annuelle ou, si nécessaire, d'une révision en cas d'évolution de l'environnement réglementaire ou de son activité.

Il repose sur l'engagement des instances dirigeantes (président et directeur général) d'une tolérance « zéro » en matière de risque de corruption, conflits d'intérêts et trafic d'influence.

Il décline les exigences réglementaires de deux textes de loi majeurs (lois Sapin I et Sapin II), les évolutions induites par les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), ainsi que les lois relatives au dispositif d'alerte professionnelle (loi Waserman du 21 mars 2022 et décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022).

Le code de conduite prend en compte l'engagement des instances dirigeantes en matière de probité pour la confiance de ses adhérents, patients, assurés sociaux, collaborateurs salariés et militants, mais aussi vis-à-vis de ses partenaires et fournisseurs. Il est accessible à tout public sur le site internet institutionnel ainsi qu'aux collaborateurs depuis l'intranet. Il est également remis à tout nouvel entrant.

Autre politique en lien avec l'éthique

Par ailleurs, la « politique de surveillance et de gouvernance des offres-DDA » constitue un cadre de protection des consommateurs : à la fois en définissant des pratiques lors de la conception et de la

vente d'offres, afin que ces dernières soient adaptées aux besoins des consommateurs, et en matière d'information (documents commerciaux et communications) (cf. ESRS S4 section 4.2.1).

Cette politique est complétée par un référentiel des engagements déontologiques, élaboré en 2024 et sous la responsabilité des dirigeants effectifs. Ce dernier propose un accompagnement opérationnel (exemples de bonnes pratiques ou, a contrario, de pratiques prohibées) des équipes en charge de la conception et de la distribution des offres, pour garantir le respect des obligations réglementaires, dont DDA. Il vise aussi à mettre en avant les valeurs défendues par MGEN.

En outre, afin de nourrir, promouvoir et évaluer sa culture d'entreprise, MGEN s'appuie sur :

- sa raison d'être (citée ci-dessus), fruit de longs travaux en 2020 et 2021 ayant engagé élus, militants, adhérents et salariés, socle de référence qui définit les valeurs communes ;
- les échanges permanents avec ses parties prenantes sur sa culture d'entreprise, afin de recueillir les avis et de faire évoluer ses pratiques. Par exemple :
 - dans le cadre du baromètre annuel du Groupe VYV administré aux collaborateurs MGEN, il est demandé de noter cette affirmation « Je trouve que mon entreprise intègre suffisamment les enjeux sociétaux actuels (environnementaux, sociaux, etc.) »,
 - dans le cadre du baromètre externe sur la notoriété et l'image de MGEN, des questions sont posées pour comprendre si MGEN est perçue comme une entreprise engagée ;
- la responsable fonction clé conformité, qui veille à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans la conduite des affaires par la diffusion et la promotion d'une culture d'éthique des affaires. Les actions de sensibilisation sur la prévention et sur la gestion du risque de corruption, de LCBFT et protection de la clientèle constituent un axe de cette promotion : elles sont détaillées dans la section 5.2.3.

Afin d'identifier, signaler et examiner les préoccupations relatives aux comportements illicites ou contraires à son code de conduite :

- un dispositif d'alerte interne est en place. Il vise à définir le circuit à respecter pour signaler une alerte au sein de l'entreprise, dans le respect des règles de protection du lanceur d'alerte et de confidentialité des éléments constitutifs de l'alerte portant sur des faits de corruption ou de violation des règles du code de conduite. Le dispositif d'alerte est mis à la disposition de toute personne intervenant pour MGEN : collaborateur, militant, prestataire, stagiaire ;
- le signalement est traité par le référent anticorruption au sein de l'équipe fonction clé conformité. Il étudie la recevabilité et mène, le cas échéant, une enquête sur la base des faits relatés. Il formalise un rapport qu'il transmet à l'instance dirigeante et aux ressources humaines pour décider des suites à donner lorsque les faits sont avérés.

Concernant la protection des lanceurs d'alerte, MGEN est soumise aux exigences légales suivantes :

- 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 « Sapin 2 » ;
- décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État ;
- loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte ;
- décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 précisant les pratiques relatives à la mise en œuvre des dispositifs d'alerte.

En outre, MGEN respecte les recommandations de l'AFA du 12 janvier 2021.

Conformément à cette réglementation, tout signalement peut être adressé selon deux canaux possibles et au choix du lanceur d'alerte :

- Soit un canal interne
Par messagerie électronique à la fonction clé conformité avec l'ensemble des éléments concernés par l'alerte. Cette adresse générique (conformité@mgen.fr) est accessible à un nombre restreint de personnes de l'équipe fonction clé Conformité.
Ou par courrier recommandé avec accusé de réception comportant la mention « Confidentiel » à la fonction clé conformité.
- Soit un canal externe
Par une demande directement auprès de l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen dont la liste est présente en annexe du décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 disponible dans le lien suivant :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046357368>.

Afin de protéger d'éventuelles représailles les membres de son personnel qui lancent des alertes, lorsque l'auteur du signalement et le facilitateur répondent aux caractéristiques indiquées dans la procédure du dispositif d'alerte interne, ils bénéficient du régime de protection prévu par la loi (absence de responsabilité pénale, protection contre des mesures discriminatoires). Les collaborateurs sont informés de cette protection du lanceur d'alerte décrite dans le module de formation obligatoire « Prévention et lutte contre la corruption ».

Pour enquêter rapidement, de manière indépendante et objective, sur les incidents liés à la conduite des affaires, la responsable de la fonction clé conformité, fonction indépendante dans l'entreprise, peut s'appuyer sur le dispositif d'alerte interne et sur celui des remontées de situations potentielles ou avérées de conflits d'intérêts qui lui sont faites.

L'équipe concernée est formée régulièrement (formation réalisée en 2020 et 2021) pour instruire et rédiger les rapports portant sur les situations menant au déclenchement d'alertes.

— ACTIONS

Actions phares 2024

- En 2024, MGEN a interrogé ses élus, militants et salariés sur « la mutuelle que nous voulons être demain pour continuer de nous différencier ». Dans une période de changements (en lien avec la PSC, la réforme de la protection sociale complémentaire dans la fonction publique), il est important pour MGEN de construire collectivement l'avenir afin qu'il soit bien en accord avec la culture d'entreprise.
- MGEN s'interroge en permanence sur les nouveaux enjeux de pratique des affaires éthiques. Par exemple, MGEN souhaite développer l'IA, mais pas n'importe comment et pas au prix de la sécurité et de l'éthique. L'intelligence artificielle générale (IAG) de MGEN est d'ailleurs hébergée en France.

MGEN souhaite garder l'humain au cœur de son approche, afin de rester en phase avec ses valeurs.

En 2024, MGEN a défini sa politique de gestion des données (en cours de validation finale) et a également établi une organisation pour la gouvernance de l'IA (avec la mise en place à venir d'un comité MGEN de pilotage éthique IA).

En mai 2024, MGEN a investi dans Ethik-IA, expert de la régulation positive de l'intelligence artificielle.

Action à venir

- Mise en place en 2025 de la gouvernance IA MGEN, incluant le suivi de l'éthique de ses IA, du respect de l'IA Act et des normes RGPD.

Pour répondre à l'IRO I7 Promotion des pratiques d'affaires éthiques

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 10 - Respecter les réglementations liées à l'éthique des affaires (loi Sapin 2 avec la promotion et l'application du Code de conduite, dispositif LCB-FT) [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 voir ci-dessus les actions présentées. Aucun cas de corruption remonté en 2024.

OBJECTIF N° 11 - Aller au-delà de l'obligation en définissant une charte éthique de l'IA [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN, année de référence 2022]

Résultat 2024 voir ci-dessus

Pour définir cette charte, une gouvernance dédiée a été mise en place (ainsi qu'un comité MGEN de pilotage éthique IA).

5.2.3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

G1-3

G1-4

▾ RISQUE R8 – CORRUPTION ET VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN

De quoi parle-t-on ?

La prévention et la détection de la corruption et des pots-de-vin sont des enjeux importants en matière d'éthique et de conduite des affaires pour MGEN.

Le coût annuel de la corruption dans le monde est de 2000 milliards de dollars. Au-delà des sanctions pénales et financières, le risque d'image est très important.

Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?

Comme toute grande entreprise, MGEN se doit d'y accorder une attention particulière et de mettre en place un dispositif de prévention et de détection pour se prémunir de ce risque.

La prévention et la détection de la corruption et des pots-de-vin sont des enjeux incontournables pour MGEN, comme pour toute entreprise. Un objectif de la stratégie RSE est en lien avec ce risque : l'objectif n° 10 - Respecter les réglementations liées à l'éthique des affaires (loi Sapin 2 avec la promotion et l'application du code de conduite, dispositif LCB-FT).

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les collaborateurs présents et futurs, les fournisseurs, les partenaires, les régulateurs, les adhérents et les militants.

Le dispositif de prévention et détection de la corruption au sein de MGEN est basé sur une cartographie des risques de corruption révisée régulièrement en fonction des évolutions réglementaires structurantes ou des activités du groupe MGEN. Cette cartographie

identifie et évalue les risques de corruption auxquels MGEN est exposée, ce qui permet de déterminer les plans d'action adéquats pour réduire ces risques.

En déclinaison, un code de conduite rappelle l'engagement des instances dirigeantes d'une tolérance zéro en matière d'éthique des affaires et de risque de corruption. Des procédures et politiques spécifiques complètent le dispositif (cf. section 5.2.2) ainsi que des fiches réflexes synthétiques portant sur les différentes thématiques anticorruption.

Une procédure d'alerte interne anticorruption est en vigueur au sein de MGEN pour traiter des faits susceptibles d'être contraires au code de conduite MGEN (cf. section 5.2.2). En cas d'enquête, cette procédure est menée par la fonction clé conformité quand le canal interne est choisi par le lanceur d'alerte, dans le respect de la confidentialité et de la sécurisation des informations transmises. Le rapport d'enquête, quand les faits sont avérés, est transmis aux personnes devant prendre la décision éventuelle de sanctions (DRH ou dirigeants). Le nombre d'alertes est transmis aux instances dirigeantes sous la forme d'indicateurs de reporting global sur le dispositif anticorruption.

Les modes de communication des politiques liées à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin ont été mentionnés dans la section 5.2.2 Pratiques éthiques.

Par ailleurs, la fonction clé conformité a déployé quelques contrôles fin 2024 sur les formations à la loi Sapin 2 (il s'agit d'un e-learning pour tous les collaborateurs et de formations ciblées pour les fonctions exposées).

De plus, un dispositif d'évaluation des tiers en matière de corruption est en cours de déploiement.

Enfin, une clause anticorruption et LCBFT est intégrée dans tous les contrats MGEN, ce qui permet de communiquer aux partenaires de MGEN les exigences sur ces sujets.

Description de la formation « Prévention et lutte contre la corruption »

Un module e-learning de sensibilisation à la corruption, élaboré en collaboration avec le Groupe VYV, est obligatoire pour tous les collaborateurs, salariés et militants. Il doit être revu tous les 3 ans par ces populations. Son contenu permet de faire connaître la législation en vigueur et les sanctions applicables, de faire comprendre la différence entre des relations normales d'affaires et une situation de corruption, de donner des clés pour identifier une situation suspecte (cas pratiques adaptés) et à qui le signaler au sein de l'entreprise. Un questionnaire est mis en place afin d'évaluer les connaissances acquises. 91 % des collaborateurs MGEN ont suivi ce module au 31 décembre 2024 depuis le 1^{er} janvier 2022.

En 2024, cet e-learning a fait l'objet d'une mise à jour pour, notamment, tenir compte des évolutions réglementaires.

Couverture des fonctions à risque par cette formation

La fonction clé conformité a défini les « fonctions à risque », sur la base des recommandations de l'AFA et grâce à la cartographie des risques de corruption. Ces fonctions à risque se composent des membres du Conseil d'Administration, de ceux du Comité exécutif, des n-1 du Comité de direction et des directions identifiées comme les plus exposées au risque de corruption : immobilier, communication, gouvernance, stratégie/partenariats, DSI, innovation et marketing.

Des formations spécifiques sur la lutte contre la corruption ont été mises en place en 2023 et seront reconduites en 2026 à destination des personnels les plus exposés, en particulier sur les risques marchés publics : les membres du CA et du Comex, les directeurs régionaux et des directions concernées ont donc été formés en 2023.

Le taux de couverture par ses formations des fonctions à risque est de 82 %.

Par ailleurs, des formations sur la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme ont été dispensées auprès des membres du comité des risques et des équipes de contrôle dans les centres de services.

Indicateurs sur la corruption et le versement de pots-de-vin

Pourcentage de fonctions à risque couvertes par les programmes de formation	82 %
Pourcentage de personnes ayant participé à la formation de détection et prévention de la corruption et des pots-de-vin depuis 01/01/2022	91 %
Nombre de condamnations pour violation des lois anticorruption et antisubornation	0
Montant des amendes pour violation des lois anticorruption et anti-pots-de-vin	0
Nombre d'incidents confirmés concernant des contrats avec des partenaires commerciaux qui ont été résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption	0

Aucun cas de corruption. Aucun signalement avéré et donc aucune violation de nos procédures. Aucune condamnation ni amende.

Indicateurs de formation en matière de lutte contre la corruption (AR8)

	Collaborateurs (référence utilisée pour la norme S1)	Membre des organes d'administration : Comex et Conseil d'Administration L2
Module e-learning Durée du e-learning : 35 min Fréquence : tous les 3 ans eformation déployée depuis 2021	3 713 collaborateurs sur un total de 3 859 (soit 91%) ont réalisé au moins une fois la formation depuis 2022 (et 96 % depuis 2021) - périmètre MGEN L2	Comex : 13 membres sur 17 (soit 76 %) ont réalisé au moins une fois la formation e-learning depuis 2021 Conseil d'Administration L2 : 23 membres sur 25 (soit 92 %) ont réalisé au moins une fois la formation e-learning depuis 2021
	Fonctions à risques (Membres du CA, Comex, et directions concernées) [périmètre plus large que MGEN L2]	
Formation en présentiel Durée : 3h Fréquence : tous les 3 ans	82 % des fonctions à risques ont été formées en 2023 D'autres formations spécifiques (notamment en lien avec PSC) ont été mises en place pour les acteurs en lien avec l'activité de distribution. (Toutes les fonctions à risques sont aussi concernées par le E-learning obligatoire sur la lutte contre la corruption cf encadré ci-dessus)	

— ACTIONS

Actions phares 2024

MGEN a révisé :

- sa politique relative aux cadeaux et invitations pour la rendre plus opérationnelle tout en sécurisant le dispositif par une meilleure traçabilité ;
- sa politique sur les conflits d'intérêts, avec notamment l'ajout du dispositif de déclarations d'intérêts pour certaines populations ;
- sa cartographie des risques de corruption, ce qui a conduit à un nouveau plan d'action.

Action à venir

- Il est prévu d'actualiser le code de conduite et de poursuivre les travaux sur l'évaluation des tiers et la procédure de contrôle comptable.

Pour répondre à l'IRO R8 Corruption et versements de pots-de-vin

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 10 - Respecter les réglementations liées à l'éthique des affaires (loi Sapin 2 avec la promotion et l'application du code de conduite, dispositif LCB-FT) [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

Résultat 2024 évoqué ci-dessus

5.2.4 Développement de pratiques responsables chez les partenaires et fournisseurs

G1-2

G1-6

➤ IMPACT POSITIF I8 – DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

De quoi parle-t-on ?	Développer le caractère responsable de sa chaîne d'approvisionnement permet de réduire l'empreinte sur l'environnement, d'inciter des pratiques de travail équitables et de renforcer la qualité des relations avec ses fournisseurs.
Pourquoi c'est important, en quoi cet IRO est-il lié à la stratégie MGEN ?	MGEN, avec VYV, promeut les pratiques responsables dans ses pratiques d'achats. Un objectif de la stratégie RSE est en lien avec ce risque : l'objectif n° 12 - Lancer une démarche d'achats responsables. De même, à travers sa stratégie Climat, MGEN a pris des engagements forts pour baisser l'impact CO ₂ de ses achats.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées sont les collaborateurs, les fournisseurs et les partenaires.

Gestion des relations avec les fournisseurs

MGEN applique la politique d'achats du Groupe VYV : cette dernière positionne les achats responsables au cœur de son projet. La responsabilité du déploiement de cette politique achats est du ressort des différentes maisons du Groupe VYV, dont MGEN. Au sein de MGEN, chaque direction est chargée de la bonne appropriation et application de cette politique.

La politique du Groupe a été coconstruite avec les différentes maisons et une enquête 360° auprès des principaux fournisseurs du Groupe a été menée en 2022 pour obtenir leurs retours sur l'application de cette politique.

Impliqué au niveau national et dans les territoires avec des milliers de fournisseurs de toutes tailles, le Groupe VYV, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, porte une grande responsabilité en termes de pratiques d'achats responsables.

En signant le 5 décembre 2022 la charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR), composée de 10 engagements, le Groupe VYV a réaffirmé sa volonté de s'inscrire dans une relation équilibrée et durable avec ses fournisseurs et d'adopter des pratiques d'achats responsables.

C'est dans ce contexte que la direction des achats du Groupe VYV a souhaité approfondir et optimiser la prise en compte des enjeux de la RSE dans les achats en menant divers travaux :

- cartographies :
 - risques achats (cartographie détaillée des risques liés à la chaîne d'approvisionnement du Groupe, permettant d'identifier les enjeux spécifiques à chaque famille d'achats et d'adapter les pratiques en conséquence),
 - risques RSE (cartographie des risques RSE par famille d'achats) ;
- mise en place d'un outil permettant de définir des critères RSE adaptés à chaque famille d'achats et intégration systématique de ces critères dans les processus d'achats ;
- refonte de la procédure achats groupe avec une forte orientation achats responsables ;
- déploiement de la charte RFAR au travers de la procédure achats, identification d'indicateurs à suivre (ex. nombre d'appels d'offres intégrant des critères RSE et pondération moyenne) et mise en place du suivi ;
- lancement de la rédaction d'une politique d'achats responsables groupe.

Perspectives et amélioration continue

Le Groupe VYV poursuit ses efforts pour renforcer sa démarche d'achats responsables :

- finalisation du déploiement de la nouvelle procédure d'achats dans toutes les entités du Groupe ;
- élaboration et mise en œuvre en 2025 de la politique d'achats responsables groupe coconstruite avec les maisons ;
- participation à la décarbonation des achats, par la collecte des bilans carbone des fournisseurs importants ;
- renforcement de la sensibilisation et de la formation des équipes achats aux enjeux RSE et à la décarbonation des achats ;
- développement de partenariats durables avec les fournisseurs pour les accompagner dans l'amélioration de leurs pratiques RSE.

Pratiques en matière de paiement

Les pratiques actuelles s'appliquent à tous les fournisseurs sans différencier particulièrement les PME des autres fournisseurs.

Les pratiques en matière de délais de paiement de MGEN sont de 60 jours (sauf dérogation lors de la création de la fiche tiers avec un délai de paiement qui peut être réduit). Ce délai est celui de la politique d'achats du Groupe VYV applicable à MGEN.

Des actions sont menées sur les processus internes (augmentation de la visibilité des engagements de dépenses) pour améliorer ces délais.

Le délai moyen de paiement pour MGEN en 2024 est de 25,2 jours.

L'analyse des délais de paiement de MGEN montre que **plus de 91 % des règlements fournisseurs sont effectués dans un délai inférieur à 45 jours**, témoignant d'un bon niveau de maîtrise de la chaîne de paiement et du respect des engagements contractuels.

Avec une politique de règlement à 60 jours, seuls 2,8 % des règlements dépassent ce délai. Cela constitue un niveau marginal conforme aux pratiques de marché. Une analyse de ces cas spécifiques est également prévue dans le but de minimiser ce dernier taux pour les exercices à venir.

À ce jour, MGEN ne dispose pas d'un état permettant de ventiler les délais de paiement par typologie de fournisseurs. En revanche, il appartient à chaque gestionnaire de commande de respecter l'ensemble du processus d'engagement des dépenses afin que les délais de paiement soient raccourcis au minimum. **Aucun retard de paiement n'a donné lieu à une procédure judiciaire au cours de l'exercice 2024.**

Délais	Nombre	%
Moins de 30 jours	4 593	71,9 %
Entre 30 et 45 jours	1 250	19,6 %
Entre 45 et 60 jours	369	5,8 %
Plus de 60 jours	178	2,8 %
	6 390	100 %

Pour répondre à l'IRO I8 Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs

— CIBLES



Objectifs de la stratégie RSE

- Présentation de la stratégie RSE en ESRS 2

OBJECTIF N° 12 - Lancer une démarche d'achats responsables [à horizon 2027, périmètre groupe MGEN]

Résultat 2024 la démarche d'achats responsables de MGEN s'inscrit en coordination avec celle du Groupe VYV (il n'existe pas de direction des achats au sein de MGEN). VYV a travaillé en 2024 sur la définition d'une politique d'achats responsables dont le déploiement sera mis en place en 2025 dans les différentes maisons .

6. Annexes

Annexe 1 – Tableau de correspondance DR et plan du rapport

DR	Catégorie	Description	Sommaire	N° page
ESRS 2 - INFORMATIONS GÉNÉRALES				
BP-1	Base d'établissement des déclarations	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	1.2	11
BP-2		Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.2	11
GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.3	15
GOV-2		Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	1.3	15
GOV-3		Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	1.3	15
GOV-4		Déclaration sur la diligence raisonnable	1.4.2	19
GOV-5		Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	1.4.1	19
SBM-1	Stratégie	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.1	5
SBM-2		Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.1	5
SBM-3		Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1.5/1.6	20/26
IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	1.5	20
IRO-2		Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	ANNEXE	
ESRS E1 - ENVIRONNEMENT				
IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures de recensement et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants en matière de changement climatique	2.2	37
GOV-3	Gouvernance	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	1.3	37
SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.2	45
E1-1		Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.3	45
E1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3	45
E1-3		Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.3	45
E1-4	Métriques et cibles	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3	45
E1-5		Consommation d'énergie et mix énergétique	2.1.4	30
E1-6		Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.1.3	30

DR	Catégorie	Description	Sommaire	N° page
E1-7	Métriques et cibles	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	N/A	N/A
E1-8		Tarifification interne du carbone	N/A	N/A
E1-9		Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	2.2	37
Informations relatives au règlement taxonomie		Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 sur la taxonomie	2.4	54

ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.1	5
SBM-3		Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.1.2	68
S1-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.1.2	68
S1-2		Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.3	85
S1-3		Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.4	86
S1-4		Actions concernant les impacts importants, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	3.2	69
S1-5		Cibles liées à la gestion des impacts importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités	3.2	69
S1-6		Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1	67
S1-7		Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	3.1	67
S1-8	Métriques et cibles	Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.2.3	78
S1-9		Métriques de diversité	3.2.1	71
S1-10		Salaires décents	3.2.3	78
S1-11		Protection sociale	3.2.1	68
S1-12		Personnes en situation de handicap	3.2.1	68
S1-13		Métriques de la formation et du développement des compétences	3.2.2	75
S1-14		Métriques de santé et de sécurité	3.2.3	78
S1-15		Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.2.3	78
S1-16		Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.2.1/3.2.3	71/78
S1-17		Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	3.2.3	78

DR	Catégorie	Description	Sommaire	N° page
ESRS S4 UTILISATEURS ET CONSOMMATEURS FINAUX				
SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.1	5
SBM-3		Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	4.1/4.2	88/91
S4-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	4.2	91
S4-2		Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux	4.3	104
S4-3		Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	4.4	105
S4-4		Actions concernant les impacts importants sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	4.2	88
S4-5		Métriques et cibles	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	4.2
ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES				
GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	5.1	107
IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	1.5	20
G1-1		Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	5.2.2	113
G1-2		Gestion des relations avec les fournisseurs	5.2.4	119
G1-3		Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	5.2.3	116
G1-4		Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	5.2.3	116
G1-5		Métriques et cibles	Influence politique et activités de lobbying	5.2.1
G1-6		Pratiques en matière de paiement	5.2.4	119

Annexe 2 - Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO-2)

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections
ESRS 2	GOV-1	21d	Ratio de diversité de genre au sein du Conseil d'administration	X		X		1.3 Présentation de la gouvernance MGEN et intégration de la durabilité
	GOV-1	21e	Pourcentage de membres du Conseil d'administration indépendants			X		1.3 Présentation de la gouvernance MGEN et intégration de la durabilité
	GOV-4	30, 32	Divulgateion de la cartographie des informations fournies dans la déclaration de durabilité concernant le processus de diligence raisonnable	X				1.4 Gestion des risques et contrôle interne
	SBM-1	40d i	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	X	X	X		Non matériel
	SBM-1	40d ii	Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	X		X		Non matériel
	SBM-1	40d iii	Participation à des activités liées à des armes controversées	X		X		Non matériel
	SBM-1	40d iv	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			X		Non matériel
E1	E1-1	14AR1	Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050				X	2.3.1 Stratégie Climat – présentation générale 2.3.2 Pilier 1 : Stratégie Climat pour l'activité d'investissement 2.3.3 Pilier 2 : Stratégie Climat pour l'activité fonctionnement interne 2.3.4 Pilier 3 : Stratégie Climat de l'activité d'assurance
	E1-1	16g	Indication de l'exclusion éventuelle des indices de référence de l'Accord de Paris		X	X		2.3.1 Stratégie Climat – présentation générale

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections
E1	E1-4	34a 34b	Cibles de réduction des émissions de GES	X	X	X		2.3.1 Stratégie Climat – présentation générale 2.3.2 Pilier 1 : Stratégie Climat pour l'activité d'investissement 2.3.3 Pilier 2 : Stratégie Climat pour l'activité fonctionnement interne 2.3.4 Pilier 3 : Stratégie Climat de l'activité d'assurance
	E1-5	35, 36, 37 AR32	Consommation totale d'énergie en MWh liée aux opérations propres	X				2.1.4 Zoom sur la consommation d'énergie et le mix énergétique
		38	Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat)	X				Non matériel
		40 à 43	Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	X				Non matériel
	E1-6	44 et AR39 à 48a	Émissions totales de GES et émissions ventilées par périmètres 1 et 2, et émissions significatives de périmètre 3 en tonnes métriques équivalent CO ₂	X	X	X		2.1.3 Présentation des résultats du bilan carbone
		48b	Pourcentage des émissions de GES de scope 1 provenant des systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission	X	X	X		2.1.1 Méthode du bilan carbone
		49a+b	Émissions de GES de scope 2 basées sur la localisation et sur le marché	X	X	X		2.1.3 Présentation des résultats du bilan carbone
		44	Émissions totales de GES basées sur la localisation et sur le marché	X	X	X		2.1.3 Présentation des résultats du bilan carbone
		53 à 55	Intensité sur la base du produit net : intensité des émissions de GES, basée sur la localisation et sur le marché (émissions totales de GES par revenu net)	X	X	X		2.1.3 Présentation des résultats du bilan carbone
	E1-7	56	Absorption de GES et crédits carbone				X	Non matériel

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections
E1	E1-9	66	Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat			X		Introduction progressive
		66a	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		X			Introduction progressive
		66c	Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel		X			Introduction progressive
		67c	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		X			Introduction progressive
		69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat				X	Introduction progressive
E2	E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'Annexe II du règlement E PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetée dans l'air, l'eau et le sol	X				Non matériel
E3	E3-1	9	Ressources hydriques et marines	X				Non matériel
		13	Politique dédiée	X				Non matériel
		14	Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	X				Non matériel
	E3-4	28c	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	X				Non matériel
		29	Consommation d'eau potable en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise	X				Non matériel
E4	E4-SBM3	16a	Description des activités affectant négativement des zones sensibles sur le plan de la biodiversité	X				Non matériel
		16b	Description des impacts négatifs matériels en lien avec la dégradation, la désertification ou l'imperméabilisation des sols	X				Non matériel
		16c	Description des opérations propres affectant des espèces menacées	X				Non matériel

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections
E4	E4-2	24b	Pratiques ou politiques foncières/ agricoles durables	X				Non matériel
		24c	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	X				Non matériel
		24d	Politiques de lutte contre la déforestation	X				Non matériel
E5	E5-5	37d	Déchets non recyclés	X				Non matériel
		39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	X				Non matériel
S1	S1-SBM3	14fi	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise
		14fii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise
		14gi	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail des enfants	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise
		14gii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail des enfants	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise
	S1-1	20	Description des engagements pertinents en matière de politique des droits de l'homme concernant le personnel de l'entreprise en termes de : (a) le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail de ses propres travailleurs ; b) l'engagement avec les parties prenantes concernées ; et c) les mesures visant à fournir et/ ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise
		21/AR12	Divulgaration de l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international, et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections	
S1	S1-1	22	Politiques traitant explicitement de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	X				3.1.2 Cadres légaux auxquels l'entreprise est soumise	
		23	Une politique de prévention des accidents du travail ou un système de gestion est en place	X				3.2.3 Gestion des conditions de travail des collaborateurs	
	S1-3	32c	Indication de l'existence des mécanismes de traitement des griefs ou des plaintes concernant les questions relatives aux travailleurs	X				3.4 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de faire part de leurs préoccupations	
	S1-14	88b, 88c	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	X				Non applicable	
		88e	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	X				Non applicable	
	S1-16	97a/ AR98- AR100	Écart moyen de rémunération F-H	X			X		3.2.1 Égalité de traitement et égalité des chances pour tous
		97b/ AR101	Rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée)	X					3.2.1 Égalité de traitement et égalité des chances pour tous
	S1-17	103a/ AR103- AR106	Nombre d'incidents de discrimination	X					3.2.3 Gestion des conditions de travail des collaborateurs
		104a/ AR103- AR106	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	X			X		3.2.3 Gestion des conditions de travail des collaborateurs

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections	
S2	S2-SBM3	11b	Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	X				Non matériel	
		S2-1	17	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	X				Non matériel
			18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	X				Non matériel
			19	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies et des principes directeurs de l'OCDE	X		X		Non matériel
			19	Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail			X		Non matériel
		S2-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme liés à la chaîne de valeur en amont ou en aval	X				Non matériel
S3	S3-1	16	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	X				Non matériel	
		17	Non respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE	X		X		Non matériel	
	S3-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	X				Non matériel	

ESRS	DR	§	Exigence de publication	Référence à la réglementation SFDR	Référence au pilier 3 Non applicable	Référence au règlement sur les indices de référence (BMR) Non applicable	Référence à la loi européenne sur le climat	Sections
S4	S4-1	16	Description des engagements pertinents en matière de droits de l'homme en termes de : respect des droits de l'homme ; engagement avec les parties prenantes concernées ; et mesures visant à fournir et/ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	X				Non matériel
		17	Précision sur l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international, et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	X				Non matériel
		17	Explications des raisons pour lesquelles les politiques ne sont pas mises en place et date de mise en place si connue	X		X		Non matériel
	S4-4	35	Nombre d'incidents et problèmes graves identifiés en matière de droits de l'homme	X				Non matériel
G1	G1-1	10b	Indiquer si aucune politique de lutte contre la corruption ou les pots-de-vin conforme à la convention des Nations Unies contre la corruption n'est en place	X				5.2.2 Promouvoir les pratiques d'affaires éthiques - IRO
		10d	Indiquer si aucune politique de protection des lanceurs d'alerte n'est en place	X				5.2.2 Promouvoir les pratiques d'affaires éthiques - IRO
	G1-4	24a	Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	X		X		5.2.3 Prévenir et détecter la corruption et les pots-de-vin - IRO
		24b	Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	X				5.2.3 Prévenir et détecter la corruption et les pots-de-vin - IRO

7. Glossaire

Accord de Paris : Accord mondial sur le réchauffement climatique approuvé en décembre 2015 par 195 États lors de la Conférence de Paris sur les changements climatiques (COP21). L'accord prévoit de contenir d'ici à 2100 le réchauffement climatique nettement en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels et de poursuivre l'action menée pour limiter l'élévation des températures à 1,5 °C.

Activité économique alignée et éligible à la Taxonomie : Une activité économique est considérée comme alignée à la Taxonomie si cette activité :

- est éligible à la Taxonomie, c'est-à-dire mentionnée dans les actes délégués du règlement européen Taxonomie ;
- contribue substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux ;
- ne cause de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;
- est exercée dans le respect de certaines garanties minimales ;
- est conforme aux critères techniques des actes délégués du règlement européen Taxonomie.

ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution) : L'ACPR assure des missions d'intérêt général visant à préserver la stabilité financière et à protéger la clientèle des banques et des assurances. Elle veille au respect des obligations de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Son rôle est aussi de prévenir et résoudre les crises.

ACT (Assessing low Carbon Transition Initiative) : Méthode, développée par l'ADEME, pour accompagner les entreprises à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Au cours de cet accompagnement, l'entreprise définit sa vision à long terme, d'ici 2050, avec des objectifs chiffrés, puis établit sa stratégie de décarbonation déclinée en plan d'actions.

ADEME : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

AIE : Agence internationale de l'énergie.

ANSSI : Agence nationale de sécurité des systèmes d'information.

Adaptation au changement climatique : Processus d'ajustement au changement climatique, présent et attendu, et à ses effets.

Article 29 de la Loi Energie Climat : Le décret d'application de l'article 29 de la loi énergie-climat (LEC) du 8 novembre 2019, a pour objet de clarifier et renforcer le cadre de transparence extra-financière des acteurs de marché. Cela passe principalement par :

1. Une meilleure intégration des enjeux climatiques et de biodiversité au sein des politiques d'investissement ;
2. La prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la gestion des risques.

Atténuation du changement climatique : Processus consistant à contenir l'élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2 °C et à poursuivre l'action menée pour la limiter à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels, comme le prévoit l'Accord de Paris.

Base Empreinte de l'ADEME : Base de données publique officielle de facteurs d'émission et de jeux de données d'inventaire nécessaires à la réalisation d'exercices de comptabilité carbone des organisations et d'affichage environnemental des produits de grande consommation, des services et des projets.

BEGES (Bilan des émissions de gaz à effet de serre) : l'article L229-25 du Code de l'environnement établit que certaines organisations doivent établir régulièrement un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) :

- Les personnes morales de droit privé employant plus de 500 personnes (250 dans les régions et départements d'outre-mer) ;
- L'État, les régions, les départements, les métropoles, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération et les communes ou communautés de communes de plus de 50 000 habitants ainsi que les autres personnes morales de droit public employant plus de 250 personnes.

Ce bilan doit être réalisé tous les 4 ans pour les personnes morales privées et tous les 3 ans pour les personnes morales publiques.

Bilan Carbone : L'ADEME a publié en 2004 une méthodologie de quantification des émissions de gaz à effet de serre pour les organisations appelée Bilan Carbone®. La méthode «bilan carbone» prend en compte la globalité des émissions GES, directes ou indirectes, pour tous les flux physiques d'une organisation sans lesquels le fonctionnement de celle-ci ne serait pas possible.

BREEAM : D'origine britannique, la certification BREEAM (ou Building Research Establishment Environmental Assessment Method) mesure le niveau de performance environnementale des bâtiments et les moyens mis en œuvre pour l'améliorer.

Charte RFAR : Créée en 2010, la Charte Relations fournisseurs responsables vise à inciter les entreprises, organismes publics et privés à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Elle est aujourd'hui pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats)

CIL : Correspondant informatique et libertés.

CNAT : Comité National d'Animation Territorial de MGEN.

CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Crédit carbone : Certificat relatif à l'évitement, la réduction ou à l'élimination d'une tonne de dioxyde de carbone (CO₂), ou son équivalent d'autres gaz à effet de serre.

CRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor) : Outil développé par un consortium Européen permettant une projection des actifs immobiliers sur une trajectoire compatible avec les ambitions climatiques de l'UE.

CSSCT : Commission santé sécurité conditions de travail.

DCP : Données à caractère personnel.

DDA (Directive sur la distribution d'assurance) : Acte communautaire adopté le 20 janvier 2016 par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne visant à harmoniser la distribution des produits d'assurance au sein de l'Espace économique européen. Les objectifs principaux de ce texte européen sont la professionnalisation des acteurs de la distribution d'assurance, l'harmonisation des pratiques propres à la distribution d'assurance et la protection du consommateur dans l'espace économique européen.

DPEF : Déclaration de performance extra-financière.

DPO : Data Protection Officer.

Engagement actionnarial : Exercice des droits de vote lors des assemblées générales des entreprises cotées et dialogue avec les dirigeants des entreprises cotées sur des questions environnementales, sociales ou de gouvernance (ESG).

EFRAG : European Financial Reporting Advisory Group.

Émissions verrouillées : les émissions de GES engendrées par les actifs et les produits de longue durée de vie de l'entreprise et sur toute leur durée de vie. Il peut s'agir par exemple de l'installation d'une chaudière industrielle au gaz ou au fioul pour une usine.

Empreinte carbone : Outil permettant d'évaluer le niveau d'émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par un individu, une municipalité, une entreprise ou encore un État.

ESAT : Entreprise de service d'aide par le travail.

ESG : Environnement, social et gouvernance.

ESS : Économie sociale et solidaire.

Facteurs d'émission : Les énergies n'émettent pas toutes la même quantité de GES pour un même niveau de consommation. L'ADEME diffuse des facteurs d'émissions de GES qui permettent de convertir des kWh d'énergie consommée en quantité d'émissions de GES.

FA : France Assureurs.

FNMP : Fédération nationale de la Mutualité Française

GES (Gaz à effet de serre) : Composants gazeux qui absorbent le rayonnement infrarouge émis par la surface terrestre et contribuent ainsi à l'effet de serre : Les principaux GES sont la vapeur d'eau, le CO₂, le méthane, le protoxyde d'azote, les hydrofluorocarbures, les perfluorocarbures.

GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) : Protocole international visant à établir un cadre réglementaire pour mieux définir les émissions de gaz à effet de serre, en particulier celles issues de l'industrie, en vue de les comptabiliser afin de les réduire.

GIEC/IPCC : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat/Inter-gouvernemental Panel on Climate Change.

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Green IT : Démarche qui vise à réduire l'impact environnemental du numérique par une approche responsable de l'utilisation des outils numériques pour contribuer à la préservation de l'environnement et à une utilisation durable des ressources.

HATVP : Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

HDS (Hébergeur de Données de Santé) : Certification ayant pour vocation de renforcer la protection des données de santé à caractère personnel et de construire un environnement de confiance autour de l'e-santé et du suivi des patients.

Impacts négatifs sur la durabilité : Impact négatif d'une décision d'investissement sur un facteur de durabilité, c'est à dire un enjeu environnemental, social ou de gouvernance.

INR : Institut du Numérique Responsable.

ISR : Investissement socialement responsable.

LCB-FT : Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

LCF : Lutte contre la fraude.

Loi Sapin 2 : Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

NZAOA (Net-Zero Asset Owner Alliance) : Groupe international d'investisseurs ayant pris l'engagement d'assurer la transition de leur portefeuille d'investissements vers une neutralité carbone d'ici 2050.

ODD (Objectifs de développement durable) : Désigne les 17 objectifs établis par les États membres des Nations unies et qui sont rassemblés dans l'Agenda 2030.

OIT : Organisation internationale du travail.

ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) : Processus interne d'évaluation des risques et de la solvabilité qui doit illustrer la capacité de l'organisme ou du groupe à identifier, mesurer et gérer les éléments de nature à modifier sa solvabilité ou sa situation financière. Il s'agit d'un exercice réglementaire a minima annuel que doivent réaliser les organismes soumis à Solvabilité II.

Pacte mondial : Initiative des Nations unies lancée en 2000 pour inciter les entreprises à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir des principes relatifs au respect des droits humains et du droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Parties prenantes : Personne physique ou morale

- a) sur laquelle les activités, les produits et/ou services de l'entreprise peuvent avoir un impact significatif
- b) dont les actions sont susceptibles d'influer sur la capacité de l'entreprise à mettre en place, avec succès, sa stratégie et à atteindre ses objectifs.

PSC : Protection sociale complémentaire des fonctionnaires.

PRI (Principes pour l'Investissement responsable) : Lancés par les Nations Unies en 2006, les PRI sont un engagement volontaire qui s'adresse au secteur financier et incite les investisseurs à intégrer les problématiques Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG), dans la gestion de leurs portefeuilles.

Directive Solvabilité II : Surnom de la Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009, est une réforme réglementaire européenne du monde de l'assurance. Dans la lignée de Bâle II, son objectif est de mieux adapter les fonds propres exigés des compagnies d'assurance et de réassurance aux risques que celles-ci encourent dans leur activité.

RRIESS : Responsables Régionaux Relations Institutionnelles et ESS de MGEN.

Risques physiques climatiques : Risques résultant des effets du changement climatique sur l'activité (aléas climatiques).

Risques de transition climatiques : Risques résultant des impacts d'une transition vers une économie bas-carbone. Par exemple risques réglementaires et juridiques, risques commerciaux et risques de réputation découlant des changements structurels.

RO : Régime obligatoire de la sécurité sociale.

SBTi (Science-based Targets Initiative) : Initiative qui accompagne les entreprises dans la définition de objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur les scénarios scientifiques pour limiter le réchauffement à +1,5°C ou +2°C, contribuant ainsi à la lutte contre le changement climatique.

Scope 1, 2 et 3 des émissions de GES :

- **Scope 1** : Il correspond aux émissions de GES directement émises par les activités de l'entreprise. Il s'agit des émissions directes de gaz à effet de serre issues de combustibles fossiles (pétrole, gaz, charbon...);
- **Scope 2** : Il couvre les émissions de GES indirectes associées à la consommation d'énergie, qui surviennent en dehors des installations de l'entreprise. Il englobe les émissions indirectes résultant de la production d'énergie achetée et consommée par l'organisation (électricité et réseaux de chaleur / froid);
- **Scope 3** : Il inclut les émissions de GES indirectes qui échappent au contrôle direct de l'entreprise, englobant souvent les activités en amont et en aval de la chaîne de valeur. Ces émissions couvrent une gamme plus large et incluent les émissions indirectes qui résultent des activités de l'organisation, mais qui se situent en dehors de son contrôle direct : produits et services achetés, transport et logistique, déchets, etc.

SWOT Climat : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats. Forces, faiblesses, opportunités et menaces en matière de changement climatique pour une organisation.

TCFD (Task-force on Climate-related Financial Disclosures) : Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat. Elle définit des recommandations concernant la publication, à destination des investisseurs, d'informations par les entreprises sur leur gouvernance et leurs actions pour réduire leurs risques liés au changement climatique.

8. 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 MGEN. 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 « État de durabilité » du rapport de gestion. En application de l'article L.232-6-3 du code de commerce, MGEN 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 MGEN 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 MGEN 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 « Etat de durabilité » 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 MGEN 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 MGEN, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par MGEN en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plan 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 MGEN 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 MGEN 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 « 1.5 Analyse de double matérialité » 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 MGEN 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 section « 1.2 Cadre, périmètre et méthodologie d'établissement du rapport de durabilité » de l'état de durabilité décrivant le contexte d'établissement du premier rapport de durabilité du groupe, notamment, en ce qui concerne l'approche retenue pour l'analyse de double matérialité et plus particulièrement en ce qui concerne le résultat du processus de l'analyse de double matérialité concernant les normes environnementales du point de vue des investissements (E2, E3, E4 et E5).

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans la section « 1.1 Présentation de MGEN » de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par MGEN 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 ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par MGEN ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section « 1.1 Présentation de MGEN » de l'Etat de durabilité.

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 mentionnées au paragraphe « 1.5 Méthodologie adoptée et processus » de l'Etat de durabilité.

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 l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont MGEN 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 ;
- au titre des informations spécifiques à MGEN.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « État de durabilité » 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 « Etat de durabilité » 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 MGEN 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 « Etat de durabilité » 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 section « 1.2 Cadre, périmètre et méthodologie d'établissement du rapport de durabilité » de l'état de durabilité qui mentionnent notamment le contexte de la première année d'application des dispositions relatives à la CSRD.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS des informations publiées au titre du changement

climatique (ESRS E1), figurant dans la section « 2. Informations environnementales - Changement climatique (ESRS E1) » de l'État de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec les personnes responsables concernées, en particulier, sur la partie « climat », pour s'enquérir du processus adopté par l'entité pour produire ces informations et les apprécier, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité ;
- définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées par l'entité dans la section « 2.1 Bilan carbone et diagnostic carbone » de l'État de durabilité, au titre de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), nous avons :

- apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation de ses 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 ;
- pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour présenter ses émissions de gaz à effet de serre notamment concernant la consommation d'énergie et les investissements ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les émissions relatives aux consommations d'énergie et émissions liées aux investissements ;
- concernant les « Investissements » du scope 3, pris connaissance, par entretien avec la direction Investissement, de la méthodologie de calcul des estimations que nous avons jugées structurantes et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations.
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations sur les consommations d'énergie et les émissions relatives aux « Investissements » du scope 3.

Informations fournies en application de la norme sociale ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de MGEN (ESRS S1) figurent à la section « 3. Informations sociales - Personnel de l'entreprise (ESRS S1) » du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ressources humaines, nous avons :
 - pris connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans le Rapport durabilité ;
 - mis en œuvre des procédures consistant à examiner la consolidation de ces données ;

- sur la base de sélections, nous avons :
 - examiné le périmètre géographique et juridique sur lequel les informations ont été établies ;
 - examiné les modalités de mise en œuvre par l'entité des concepts clés de la norme ESRS S1 tels que les composantes complémentaires au salaire de base ou les éléments variables pris en compte dans la rémunération, etc. ;
 - apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par l'entité pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de la norme ESRS S1 ;
 - défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée, en lien avec les évolutions de l'activité ;
 - examiné les justificatifs au regard des informations correspondantes.

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 MGEN 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 compréhension ;
- 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

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 relatives à la taxonomie verte » de l'Etat de durabilité.

Nous avons plus particulièrement pris connaissance et apprécié, par entretien, l'analyse de MGEN visant à définir les indicateurs à publier, au regard des exigences prévues par le Règlement Taxonomie et le Règlement délégué (UE) 2021/2178.

S'agissant des totaux de primes liées à la souscription non vie, chiffre d'affaires, CapEx et OpEx (les dénominateurs), présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés par MGEN 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 autres montants composant les différents indicateurs d'activités éligibles et/ou alignées (les numérateurs), nous avons :

- mis en œuvre des procédures analytiques ;
- apprécié ces montants sur la base d'une sélection d'activités, d'opérations ou projets représentatifs que nous avons déterminée en fonction de l'activité à laquelle ils/elles sont rattachés et de leur contribution aux indicateurs.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la section « 2.4 Informations relatives à la taxonomie verte » du rapport de gestion du groupe avec les autres informations en matière de durabilité de ce rapport.

Le Commissaire aux comptes

Eric GONZALEZ

Associé Forvis Mazars

Document réalisé par la direction de la communication du Groupe MGEN

Conception & réalisation :  Angie

Mutuelle générale de l'Éducation nationale immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, MGEN Action sanitaire et sociale immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de Santé immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité, MGEN Union, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 962, union de mutuelle soumise aux dispositions du livre I du Code de la mutualité.

Siège social : 3 square Max-Hymans-75748 Paris Cedex 15- Représentant légal : Matthias Savignac

MGEN. On s'engage mutuellement

