



# DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020

**AÉSIO mutuelle**

# SOMMAIRE

<b>1. AÉSIO MUTUELLE, UNE MUTUELLE NOUVELLE</b>	<b>p.3</b>
<b>2. SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES</b>	<b>p.4</b>
<b>3. NOTRE AMBITION RSE : ÊTRE SOLIDAIRE DURABLEMENT</b>	<b>p.4</b>
<b>A. Une démarche RSE structurée autour de 4 piliers</b>	<b>p.5</b>
<b>B. Deux causes majeures</b>	<b>p.5</b>
<b>C. Un plan d'action RSE global</b>	<b>p.6</b>
<b>D. Une gouvernance opérationnelle et politique dédiée</b>	<b>p.6</b>
<b>4. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES</b>	<b>p.7</b>
<b>5. NOS RISQUES ET ENJEUX RSE</b>	<b>p.9</b>
<b>6. LES POLITIQUES ASSOCIÉES</b>	<b>p.10</b>
<b>A. Les politiques environnementales</b>	<b>p.10</b>
<b>B. Les politiques sociétales</b>	<b>p.12</b>
<b>C. Les politiques sociales</b>	<b>p.15</b>
<b>D. Les politiques éthiques</b>	<b>p.17</b>
<b>7. MÉTHODOLOGIE</b>	<b>p.20</b>
<b>8. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS-INDÉPENDANT</b>	<b>p.21</b>
<b>9. TABLEAU COMPLET RISQUES-INDICATEURS</b>	<b>p.23</b>

# 1. AÉSIO, UNE NOUVELLE MUTUELLE, POUR VIVRE MIEUX

**AÉSIO mutuelle est née le 1<sup>er</sup> janvier 2021 de la fusion entre ADRÉA Mutuelle, APRÉVA Mutuelle et Eovi Mcd mutuelle. Leur conviction ? Ensemble, elles décuplèrent leur capacité à répondre aux besoins du monde d'aujourd'hui et de demain.**

La protection sociale fait aujourd'hui face à de nombreux défis : l'accès pour tous à des soins de qualité, le vieillissement de la population, la chronicisation des maladies et les risques pandémiques. AÉSIO mutuelle est prête à les relever, en innovant socialement et en accompagnant ses adhérents à chaque étape de leur vie. Par ses offres et ses initiatives, AÉSIO mutuelle s'engage à faciliter l'accès de tous à des soins, une protection et des services de qualité. Elle s'appuie pour cela sur les quatre valeurs fondatrices des mutuelles :

- **LA SOLIDARITÉ** : le mouvement mutualiste refuse les discriminations financières, la sélection des risques et garantit une égalité de traitement à tous ses adhérents.
- **LA LIBERTÉ** : les mutuelles sont indépendantes de tout pouvoir politique, financier, syndical ou philosophique.
- **LA DÉMOCRATIE** : les responsables des mutuelles sont élus parmi les adhérents sur la base du principe « une personne, une voix ».
- **LA RESPONSABILITÉ** : le mouvement mutualiste recherche la transparence et la rigueur dans le fonctionnement de ses instances.



**AÉSIO mutuelle se construit jour après jour, conjuguant la culture de la performance avec un objectif de croissance durable et de responsabilité sociétale.**



## LA PROXIMITÉ AVEC LES TERRITOIRES

AÉSIO mutuelle est très attachée à un mutualisme de proximité qui permet d'identifier les besoins des adhérents au plus proche de leur quotidien et d'apporter des réponses adaptées aux spécificités des territoires. Elle bénéficie d'un fort ancrage territorial, avec 281 agences en France. Elle est partie intégrante de la vie locale, qu'elle contribue à dynamiser. Les adhérents sont représentés par des délégués qui animent les conseils territoriaux et sont à l'origine d'un grand nombre d'initiatives et de partenariats locaux, notamment en matière d'action sociale, de prévention et de vie militante.



## UNE CROISSANCE DURABLE ET SOLIDAIRE

C'est en s'inscrivant dans un temps long, à travers sa promesse, « **Décidons ensemble de vivre mieux** », et ses actions au quotidien, qu'AÉSIO mutuelle incarne pleinement ses valeurs mutualistes. AÉSIO mutuelle s'engage donc, au moyen de sa politique RSE, à accompagner les transitions sociales, écologiques et numériques dans les territoires, en s'appuyant sur une gouvernance dédiée intégrant ses parties prenantes internes et externes pour appuyer la mise en œuvre de ses ambitions RSE.

## 2. SPÉCIFICITÉS MÉTHODOLOGIQUES

**Cette Déclaration de Performance Extra-Financière est la première réalisée au format AÉSIO mutuelle, consolidant les données de ses 3 entités fondatrices.**

Cette première DPEF AÉSIO mutuelle est réalisée sur la base des risques RSE définis en 2020, en application de la méthodologie suivante avec l'accompagnement d'un cabinet RSE externe : réalisation d'un benchmark interne des risques suivis par chacune des mutuelles fondatrices d'AÉSIO mutuelle, et d'un benchmark sectoriel pour identifier les enjeux les plus fréquemment traités par nos pairs. Les résultats internes et externes ont été croisés nous permettant d'identifier les enjeux clés pour le Groupe AÉSIO.

**Une nouvelle analyse des risques est en cours en 2021** afin de définir des risques propres à la mutuelle nouvellement créée.

## 3. NOTRE AMBITION RSE : ÊTRE SOLIDAIRE DURABLEMENT

**La RSE est un enjeu devenu incontournable** : il est désormais attendu des entreprises qu'elles s'engagent pour contribuer à un monde plus responsable. Au-delà des performances financières, leur activité doit générer un impact positif et servir le bien commun.

Cela est d'autant plus vrai dans le contexte actuel, la crise sanitaire ayant mis en évidence l'importance d'aller vers des modèles soutenables sur les plans écologiques, économiques et sociétaux.

**Un sondage interne réalisé auprès des collaborateurs AÉSIO mutuelle en fin d'année 2020 a révélé des attentes fortes sur les sujets RSE**, notamment suite au confinement. La réduction de l'empreinte environnementale d'AÉSIO mutuelle et la mise en place de nouveaux modes de travail sont au cœur des préoccupations des collaborateurs.

AÉSIO mutuelle se mobilise donc, à travers sa démarche RSE à être « **Solidaire Durablement** », en accompagnant les transitions sociales, écologiques et numériques dans les territoires.

Cette démarche, reflet de notre ADN mutualiste, doit permettre d'apporter de la valeur ajoutée à nos clients, à nos collaborateurs et à la société.

La démarche RSE est pilotée par la Direction de l'Engagement Sociétal et a été co-construite avec un ensemble de parties prenantes internes et externes qui font partie de son écosystème. Elle a vocation à être portée par l'ensemble des équipes métiers et des élus mutualistes, l'équipe de la Direction de l'Engagement Sociétal venant en appui de l'ensemble des composantes du Groupe pour qu'elles contribuent à la mise en œuvre de ce plan d'actions. Toutes les Directions pourront y prendre part, et ainsi intégrer les préoccupations sociales, sociétales et environnementales à leur métier.

AÉSIO mutuelle souhaite que chacun de ses collaborateurs puisse trouver du sens dans ce projet commun et être acteur de cet engagement RSE, en proposant des idées de projets ou en participant à un projet existant.



## A. UNE DÉMARCHE RSE STRUCTURÉE AUTOUR DE 4 PILIERS



### SOCIÉTAL

Promouvoir l'accès à la santé dans la transition climatique et numérique.



### SOCIAL

Transformer les organisations du travail pour permettre à chacun d'être bien au travail et favoriser l'engagement des collaborateurs.



### ENVIRONNEMENTAL

Diminuer notre empreinte carbone.



### ÉTHIQUE

Agir dans le respect de l'intégrité des personnes et de la loyauté des pratiques.

Pour chacun de ces 4 piliers, des actions concrètes ont été définies sur 2021, puis sur 2022-2023 et des indicateurs précis permettront de mesurer la progression.

## B - DEUX CAUSES MAJEURES

### 1. SANTÉ ENVIRONNEMENT

AÉSIO mutuelle a choisi de faire du lien entre santé et environnement une de ses causes RSE majeures. Cette double thématique résonne fortement avec le métier d'AÉSIO mutuelle, sa culture de la prévention et ses valeurs mutualistes.

Nos actions dans ce domaine seront ciblées autour de 3 enjeux :

- 1. Contribuer à améliorer la connaissance sur les interactions entre l'environnement et la santé des hommes :** en favorisant la recherche par la création d'une Chaire.
- 2. Renforcer la capacité d'AÉSIO mutuelle à anticiper ces nouveaux risques :** en fédérant un groupe d'experts pluridisciplinaire auprès de la direction et de la gouvernance d'AÉSIO mutuelle.
- 3. Revisiter nos offres / notre métier d'accompagnement :** en installant un dialogue permanent et en conduisant des enquêtes ponctuelles auprès de nos principales parties prenantes.

### 2. SANTÉ NUMÉRIQUE INCLUSIVE

La montée en puissance des outils numériques dans le domaine de la santé (prise de RV par internet, télémédecine...) crée un risque d'exclusion pour tous ceux qui n'y sont pas familiarisés ou n'y ont pas facilement accès : en 2019, l'INSEE relevait que 15 % des plus de 15 ans n'ont pas utilisé Internet au cours de l'année, tandis que 38 % des usagers manquent d'au moins une compétence numérique de base et 2 % sont dépourvus de toute compétence.

Si le numérique est un outil puissant pour permettre à chacun d'accéder à un parcours santé et une offre de soin de qualité, **la mutuelle doit s'engager pour que la transition numérique soit un véritable progrès pour tous.** Une réflexion sera engagée dès 2021 pour apporter des réponses concrètes.

## C - UN PLAN D'ACTION RSE GLOBAL

Ambitions 2021-2023	
<b>Sociétal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Structurer les démarches Santé-Environnement et Santé numérique (voir paragraphe ci-dessus).</li><li>• Promouvoir une approche égalitaire Homme /Femme des dispositifs de santé.</li><li>• Mettre en place un partenariat pour développer des actions sport-santé avec la Fabrique du Sport.</li></ul>
<b>Environnemental</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réduire chaque année notre empreinte carbone.</li><li>• Encourager une approche plus responsable du numérique.</li></ul>
<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagner le développement des nouvelles organisations du travail.</li><li>• Mettre en place un plan de mobilité.</li><li>• Instaurer un dispositif de mécénat de compétences.</li><li>• Promouvoir l'égalité professionnelle et lutter contre toutes les formes de discrimination.</li></ul>
<b>Éthique</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer des offres et des process de vente responsables.</li><li>• Favoriser l'achat responsable.</li><li>• Déployer une politique d'Investissement responsable.</li><li>• Sensibiliser à la déontologie.</li></ul>

## D - UNE GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE ET POLITIQUE DÉDIÉE

**AÉSIO mutuelle dispose d'un écosystème dédié à la mise en œuvre de son ambition RSE.**

### LA DIRECTION DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Avec 7 collaborateurs dédiés à la mise en application des engagements RSE, AÉSIO mutuelle s'est dotée d'un pôle d'expertise en interne afin de piloter la démarche RSE.

#### Son rôle :

- Embarquer les collaborateurs et les élus mutualistes.
- Piloter l'intégration de la RSE dans les métiers.
- Assurer l'ancrage territorial de chaque action.
- Développer un écosystème vertueux avec nos parties prenantes.

#### Plusieurs instances consacrées aux sujets RSE :

- **Le comité colibri** : composé de représentants de chaque direction, pour co-construire et suivre la mise en œuvre du plan d'action RSE 2021-2023.
- **La commission RSE du conseil d'administration** : composé de deux administrateurs et d'un administrateur par territoire, pour valider les orientations stratégiques RSE et déployer l'engagement d'AÉSIO au niveau de la vie militante.
- **Le comité d'orientation** : instance de dialogue réunissant des représentants des partenaires sociaux nationaux et des élus de la mutuelle.

## 4. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

AÉSIO MUTUELLE, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX - NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEURS

### NOS RESSOURCES UTILISÉES



#### CAPITAL HUMAIN

- 3 566 salariés\* sur le territoire Français dont un collectif d'environ 500 managers.
- Près de 600 élus mutualistes répartis sur l'ensemble du territoire.



#### CAPITAL FINANCIER

- 1,5 milliard € de fonds propres.
- 1,9 milliard € de cotisations perçues en individuel et collectif.



#### CAPITAL IMMOBILIER

- 281 agences en territoire et près de 50 sites administratifs en régions.



#### CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- 47 075 tco2e émises (scopes 1, 2, 3 hors investissements).
- Dont 48 % dues aux achats de prestations de services et fournitures et 33 % aux déplacements.



### NOS MARCHÉS

- Assurance de personnes
- Épargne, retraite
- Protection emprunteur

### NOS CLIENTS

- 2,9 millions de personnes protégées
- 38 000 entreprises adhérentes

### NOS FACTEURS CLÉS DE DURABILITÉ

- Un modèle de gouvernance associant les adhérents aux grandes décisions de l'entreprise.
- Une vision d'avenir avec la création d'Aéma Groupe, associant AÉSIO mutuelle et Macif. Un des premiers groupes mutualistes de l'assurance en France au service de la protection de ses plus de 8 millions de sociétaires et d'adhérents.

### NOS 4 DOMAINES D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL



Promouvoir l'accès à la santé dans la transition climatique et numérique.



Transformer les organisations du travail pour permettre à chacun d'être bien au travail et favoriser l'engagement des collaborateurs.



Diminuer notre empreinte carbone.



Agir dans le respect de l'intégrité des personnes et de la loyauté des pratiques dans nos activités.

### NOTRE VALEUR AJOUTÉE



#### POUR NOS ADHÉRENTS

- 2,9 millions de personnes protégées bénéficient d'une couverture santé adaptée à leurs besoins et du fonds d'action sociale en cas de difficulté.
- 349 actions de prévention santé organisées en territoire en 2020.



#### POUR NOS SALARIÉS

- 125 millions € versés en salaires en 2020.
- Égalité professionnelle : un index égalité femmes/hommes de 92/100.



#### POUR LA SOCIÉTÉ

- 22 millions € d'impôts et de taxes payés en France en 2020.
- 79,4 millions € investis dans des fonds de type ISR ou ESG.



#### POUR L'ENVIRONNEMENT

- Mise en œuvre en 2021 d'un plan d'action pour réduire l'empreinte carbone directe et faire du lien entre santé et environnement une cause sociétale majeure.

\* Effectif consolidé des ex-entités ADRÉA Mutuelle, APRÉVA Mutuelle, Eovi Mcd mutuelle et UMG Aésio.



## ACTEUR CLEF DE LA PROTECTION DE LA PERSONNE

Notre mission est de protéger nos 2,9 millions d'adhérents à chaque étape de leur vie, en tenant compte de leur diversité et en anticipant les besoins à venir. À cet effet, AÉSIO mutuelle propose des offres en santé et prévoyance et des services dédiés au marché individuel et aux entreprises, coconstruites avec elles pour prendre pleinement en compte leurs spécificités. Le Groupe dispose également avec AÉSIO Santé de plus de 200 structures de soins et d'accompagnement mutualistes, dans les territoires, regroupant des professionnels de santé et proposant des prestations de qualité.

**Le déploiement d'une politique RSE engageante est pleinement inscrit dans le plan stratégique d'AÉSIO mutuelle**, afin de servir le développement d'une autre culture de la performance, pour une croissance durable, et de proposer un modèle humain novateur et attractif.



## S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ

Augmentation régulière du coût de la santé, concurrence, évolution de l'offre et du rôle des complémentaires et pression réglementaire toujours plus prégnante, engendrent un mouvement de concentration et d'alliances des acteurs du marché.

C'est dans cette optique qu'AÉSIO mutuelle est née de la fusion des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et Eovi Mcd. Et c'est pour cela aussi qu'elle s'allie dès maintenant à Macif en créant Aéma Groupe. **Pour mieux répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain, au service de nos adhérents : en tant qu'assureur mutualiste, avec une vision solidaire et durable de la santé.**



## BÂTIR UN MODÈLE FORT ET DURABLE

**Assumer notre mission mutualiste** : la vocation originelle des mutuelles reste d'une grande modernité, celle de « contribuer au développement culturel, moral, intellectuel et physique de nos membres et à l'amélioration de leurs conditions de vie » (article L111-1 du Code mutualiste).

**Éclairer les prises de décisions** : en tant qu'acteur mutualiste de premier plan, AÉSIO mutuelle veut éclairer l'opinion publique sur les nouveaux paradigmes de la santé publique et de la prévoyance, et plus globalement sur les grandes questions de société.

**S'engager** : AÉSIO mutuelle veut mobiliser ses ressources pour un seul objectif : vivre mieux pour tous. Une volonté qui se traduit dans sa politique RSE, au service de la santé des hommes et de leur environnement.



## ÊTRE SOLIDAIRE DE NOS ADHÉRENTS EN TEMPS DE CRISE

**AÉSIO mutuelle veut être au plus près de ses adhérents en temps de crise**, comme ce fût le cas en 2019 avec son dispositif d'aide au pouvoir d'achat pour nos adhérents les plus modestes en réponse à la crise sociale liée au mouvement « gilets jaunes ».









Depuis mars 2020, nous vivons une autre sorte de crise avec l'épidémie de Covid-19, qui bouleverse nos modes de vies, impactant le quotidien et les ressources de très nombreuses personnes. AÉSIO mutuelle place la santé et le bien-être des adhérents en priorité. **Ainsi, depuis le début de la crise sanitaire en France, nous ajustons nos mesures en tenant compte de l'évolution de la situation, pour organiser les conditions de travail de nos salariés**, soutenir nos entreprises adhérentes ou encore ouvrir, en partenariat avec Macif, un fonds d'action sociale spécialement dédié au secteur de l'aide à domicile.



## 5. NOS RISQUES ET ENJEUX RSE

Le travail de convergence des stratégies RSE des trois mutuelles fondatrices d'AÉSIO mutuelle a permis de définir neuf principaux risques RSE. Ces risques sont rattachés aux quatre piliers RSE d'AÉSIO mutuelle :

- **L'environnement** : pour diminuer notre empreinte carbone.
- **Le sociétal** : pour promouvoir l'accès à la santé dans la transition climatique et numérique.
- **Le social** : pour transformer les organisations du travail pour permettre à chacun d'être bien au travail et favoriser l'engagement des collaborateurs.
- **L'éthique** : pour agir dans le respect de l'intégrité des personnes et de la loyauté des pratiques.

Pilier RSE AÉSIO	Risques	Enjeux	Objectif de développement durable servi
<b>ENVIRONNEMENT</b>	Non-respect des accords de Paris sur la transition climat - Non-respect de la SNBC.	<b>Enjeu prioritaire</b> Diminuer l'empreinte carbone d'AÉSIO mutuelle et contribuer ainsi la réalisation de la SNBC.	 
		Contribuer à la prévention des risques de santé liés à la dégradation de l'environnement.	
<b>SOCIÉTAL</b>	Non-respect de la diversité et de l'égalité des chances.	Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination	 
	Renoncement aux soins et non prise en charge de sa santé.	<b>Enjeu prioritaire</b> Favoriser l'accès aux soins essentiels pour les personnes fragiles et accompagner les adhérents dans la prévention de leur santé.	
<b>SOCIAL</b>	Inadéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise.	Accroître les compétences individuelles et collectives pour renforcer la performance globale d'AÉSIO mutuelle et l'employabilité de chacun.	
	Mal être au travail, risques psycho-sociaux	<b>Enjeu prioritaire</b> Créer les conditions pour être bien au travail.	
	Non-respect des règles de consultation des instances représentatives du personnel.	Promouvoir le dialogue social.	
<b>ÉTHIQUE</b>	Inadéquation entre la politique RSE d'AÉSIO et sa politique de placements financiers.	<b>Enjeu prioritaire</b> Positionner AÉSIO mutuelle comme un investisseur responsable.	  
	Non-respect des principes de gouvernance mutualiste.	Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste.	
	Éthique des affaires : risque de corruption et de pratiques déloyales.	Sécuriser les pratiques métiers.	

## 6. LES POLITIQUES ASSOCIÉES À NOS RISQUES

### A. POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a apporté un enseignement essentiel, la santé et l'environnement sont intimement liés : **nous ne pouvons pas être en bonne santé sur une planète malade**. C'est pour cela qu'AÉSIO mutuelle intègre un volet environnemental fort à sa politique RSE, afin de soutenir la création de son modèle d'entreprise durable, au service de la santé de ses adhérents et de la préservation de la planète.

#### 1. Diminuer l'empreinte carbone d'AÉSIO et contribuer ainsi la réalisation de la SNBC

ENVIRONNEMENT	Risques	Non respect des accords de Paris sur la transition climat - Non respect de la SNBC	
	Enjeux	<b>Enjeu prioritaire</b> Diminuer l'empreinte carbone d'AÉSIO et contribuer ainsi la réalisation de la SNBC.	
		Contribuer à la prévention des risques de santé liés à la dégradation de l'environnement.	
	Indicateurs 2020	Émissions GES totales équivalent CO2 (scopes 1,2 et 3 hors actifs financiers)	47 075 tCO2e
		% des émissions dues aux achats de prestations de services et fournitures	48 %
		% des émissions dues aux déplacements	33 %
		tCO2e émises par salarié	13 tCO2e

#### ● ENGAGER AÉSIO MUTUELLE SUR UNE TRAJECTOIRE BAS CARBONE

AÉSIO mutuelle fait de la santé environnementale un axe majeur de sa politique RSE (cf page 5). À cet effet, la Groupe AÉSIO a initié plusieurs mois avant la naissance officielle d'AÉSIO mutuelle un bilan carbone de l'ensemble de ses entités dont les résultats ont été présentés en janvier 2021. Avec pour objectif de disposer dès les premiers jours d'AÉSIO mutuelle d'un état des lieux permettant de tracer une trajectoire de réduction de ses émissions carbone. Des ateliers de travail réunissant des acteurs des différentes directions de la mutuelle se déroulent sur le 1er trimestre 2021 afin de définir les plans d'actions sur les 3 thématiques sur lesquelles AÉSIO mutuelle a le plus de leviers d'actions :

- **L'énergie** : bâtiments, véhicules...
- **Le numérique** : matériel, infrastructures, outils...
- **Les achats**

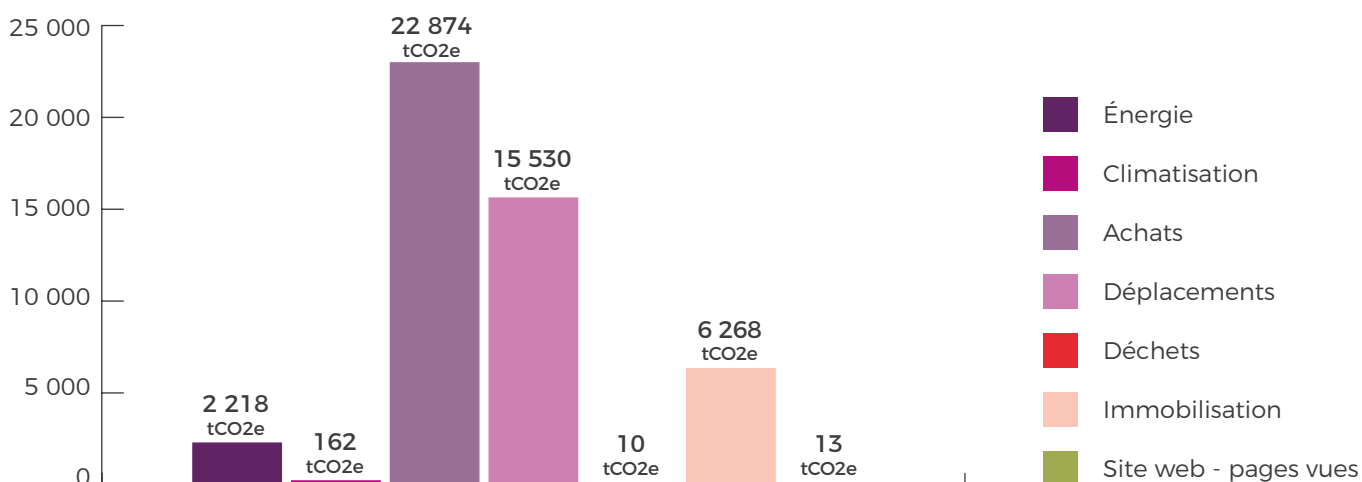
Les conclusions de ces ateliers permettront de fixer les objectifs ambitieux mais réalistes de réduction des émissions de GES pour AÉSIO mutuelle et tracer ainsi sa trajectoire carbone.



#### AÉSIO MUTUELLE SOUTIEN L'ONF

En 2021 la mutuelle soutiendra le fonds de dotation ONF-Agir pour la Forêt, qui participe à des programmes complets de plantation en forêt publique, en faveur de la lutte contre le changement climatique, la préservation de la biodiversité ou encore de la prévention des risques naturels.

## Résultats globaux bilan carbone : 47 075 tCO2e



En complément AÉSIO mutuelle engage en 2021 un travail de réflexion autour de la mobilité de ses salariés : déplacements professionnels, trajets domicile-travail, encouragement des mobilités douces... Autant de sujets qui s'inscriront dans l'ambition de réduction de son empreinte carbone et dans ses projets de développement de la qualité de vie au travail.

### ● CONVERGENCES : ENSEMBLE MOBILISÉS POUR LA PRÉVENTION SANTÉ

La crise sanitaire donne un poids inédit aux enjeux d'éducation et de prévention à la santé. Dans ce contexte particulier, AÉSIO mutuelle s'est associée en 2020 aux partenaires sociaux pour une mobilisation générale des acteurs de la santé en faveur la prévention. En impliquant à la fois la santé publique, la santé au travail, mais aussi la santé environnementale car la crise sanitaire l'a révélé avec éclat : notre santé individuelle et collective est directement affectée par les dégradations de l'environnement.

AÉSIO mutuelle a ainsi créé fin 2020 « **Convergences** » : une dynamique de co-construction autour d'ateliers, de prises de paroles d'experts et d'un colloque digital pour décloisonner les approches de prévention santé.

De nombreux sujets ont été abordés au travers de témoignages d'experts :

- **L'exposome, une notion clé** pour une approche globale de la prévention santé expliquée en 3 minutes.
- Les risques pour la santé liés aux **nouvelles organisations du travail**.
- L'impact du **changement climatique sur la santé** des travailleurs.

Des ateliers de travail se sont tenus avec les partenaires sociaux en faveur :

- D'une meilleure prévention des **risques psycho-sociaux**, au travers notamment d'un véritable **dispositif d'écoute paritaire**.
- De l'élaboration de plans de **mobilité durables pour les salariés**.
- De l'accompagnement de salariés atteints de **maladies chroniques**.

Retrouvez tous les contenus issus de ces travaux sur une plateforme web dédiée [convergences-aesio.fr](https://convergences-aesio.fr).



### LA QUALITÉ DE L'AIR AU CŒUR DES ENJEUX DE SANTÉ

AÉSIO mutuelle a noué en 2020 un partenariat avec AirParif, une association créée en 1979 et agréée par le ministère de l'Environnement pour la surveillance de la qualité de l'air sur l'ensemble de l'Ile-de-France. AÉSIO et AirParif mèneront dès 2021 des travaux communs, dans la continuité du colloque Convergences, autour des sujets de prévention sur la qualité de l'air.

## B. POLITIQUES SOCIÉTALES

« **Décidons ensemble de vivre mieux** », pour AÉSIO mutuelle, c'est s'engager pour réduire toutes formes d'inégalités d'accès aux soins, pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, et financer un modèle de société durable.

### 1. Favoriser l'accès aux soins essentiels pour les personnes fragiles et accompagner les adhérents dans la prévention de leur santé

<b>SOCIÉTAL</b>	<b>Risques</b>	Renoncement aux soins et non prise en charge de sa santé.	
	<b>Enjeux</b>	<b>Enjeu prioritaire</b> Favoriser l'accès aux soins essentiels pour les personnes fragiles et accompagner les adhérents dans la prévention de leur santé.	
	<b>Indicateurs 2020</b>	Nb de demandes d'aides action sociale examinées	2 440
		% d'aides action sociale accordées	86 %
		Montant moyen des aides accordées	492 €
		Nb total d'actions de prévention santé organisées	349
Nb de personnes sensibilisées		12 432	

#### ● AÉSIO MUTUELLE S'ENGAGE À DÉVELOPPER DES OFFRES RESPONSABLES

Premier acte important de son engagement RSE, AÉSIO mutuelle a bâti une grille d'analyse qui est désormais appliquée à chaque processus de conception d'une nouvelle offre. La grille vise à prendre en compte les 4 axes de la politique RSE d'AÉSIO mutuelle dans la conception de nouvelles offres. Elle permet d'interroger de façon systématique en quoi l'offre s'inscrit dans la stratégie RSE sur les aspects :

- **D'accès à la santé pour tous** : l'offre est-elle universelle et équitable (sans critères de genre, d'état de santé, de limite d'âge etc.)
- **D'environnement** : le contenu de l'offre promeut-il des produits, des services ou des comportements favorables à la réduction d'émissions de carbone, au recyclage, etc. Quel est l'impact environnemental de ses modes de distribution ?
- **D'engagement des salariés** : L'offre est-elle facilement appropriable, assimilable en matière de commercialisation et de gestion ? Est-ce que la formation a été construite avec les équipes de terrain ?

L'objectif pour AÉSIO mutuelle est de commercialiser des produits toujours plus responsables, et de prévenir les risques sociaux, sociétaux ou environnementaux qui y sont liés.

#### ● L'ACTION SOCIALE, AUPRÈS DE NOS ADHÉRENTS EN DIFFICULTÉ

AÉSIO mutuelle dispose d'un fonds d'action sociale utilisé pour venir en aide aux adhérents en difficulté exceptionnelle. Ces aides financières servent à garantir l'accès aux soins : pour prendre en charge une partie de leur cotisation, financer des prestations de santé onéreuses ou encore acheter du matériel adapté à une invalidité. Les demandes d'aides sont examinées au cas par cas et de façon anonyme par une commission composée d'adhérents. Le contexte particulier de cette année 2020, avec de nombreux soins médicaux reportés a entraîné une baisse significative des demandes d'aides.

## ● UN FONDS SOLIDAIRE SPÉCIAL AÉSIO - MACIF POUR LE SECTEUR DE L'AIDE À DOMICILE

En contrepartie et en complément du fonds action sociale, les groupes AÉSIO et MACIF ont déployé en 2020 un dispositif solidaire commun en direction de celles et ceux qui assurent, dans l'ombre, les liens du quotidien avec les personnes âgées isolées et les plus vulnérables durant cette période de crise sanitaire. Les deux groupes ont ainsi ouvert un fonds d'action sociale exceptionnel, dédié au secteur de l'aide à domicile, à hauteur d'un million d'euros. Il avait pour objet de soutenir financièrement les aides à domicile et leur employeur, particulièrement exposés et fragilisés par la crise sanitaire actuelle. Plus de 300 aides à domicile et près de 200 employeurs du secteur ont bénéficié d'aides financières.

## ● LA PRÉVENTION : MOYEN CLÉ POUR VIVRE PLUS LONGTEMPS EN MEILLEURE SANTÉ

AÉSIO mutuelle dispose d'équipes dédiées à la prévention sur tous ses territoires, composées de collaborateurs et d'élus bénévoles, afin de proposer des actions de prévention pour tous nos publics.

### Ensemble pour votre santé : pour les adhérents et le grand public

AÉSIO mutuelle s'engage dans la prévention et la promotion de la santé pour accompagner ses adhérents à chaque instant de leur vie afin qu'ils puissent préserver leur capital santé. La mutuelle organise à cet effet des actions de sensibilisation, d'information et d'initiation sur des thématiques variées : repérages, ateliers, conférences, forums santé, animations, stands d'informations.

### Des actions spécifiques pour nos entreprises adhérentes

Avec CAP Santé Entreprise (CAP pour Confiance, Accompagnement, Prévention), AÉSIO mutuelle accompagne les entreprises qui lui font confiance dans la mise en place d'un plan d'actions pour une meilleure qualité de vie au travail. AÉSIO mutuelle leur propose une offre de services sur mesure et clé en main, à partir d'un diagnostic réalisé par un professionnel de la prévention sur des thématiques variées : conciliation vie privée-vie professionnelle, prévention des risques professionnels, santé des dirigeants, etc.

## ● AÉSIO SANTÉ : SOIGNER, ACCOMPAGNER, INNOVER

Au sein du Groupe AÉSIO, la branche AÉSIO Santé propose, à travers plus de 200 établissements et 5 100 professionnels de santé dans les territoires, une offre de soins et de services organisée en filières :

- **Sanitaire** : chirurgie, médecine, oncologie, soins de suite et de réadaptation, hospitalisation à domicile, radiologie, centre de santé, dentaire,
- **Médico-sociale** : accueils pour personnes âgées, en situation de handicap, petite enfance, services à la personne,
- **Biens et services** : pharmacies, centres d'optique, d'audioprothèse, orthopédie générale et matériel médical,
- **Innovation, recherche et développement.**



## AÉSIO ET SES FONDATIONS, UNE COMMUNAUTÉ D'ACTEURS ENGAGÉS

En 2020, les salariés du Groupe AÉSIO ont été invités à participer au dispositif solidaire « Coups de cœur », organisé conjointement par les deux Fondations d'AÉSIO : la Fondation d'entreprise ADRÉA et Eovi Mcd fondation. Les collaborateurs étaient appelés à voter pour leur projet préféré sur les thématiques : enfance et parentalité, portée par Eovi Mcd fondation et le renforcement des liens intergénérationnels, portée par la Fondation d'entreprise ADRÉA. Les deux lauréats - Le Fonds de dotation Pro Bono Lab et l'association TEDAI 84 - ont reçu un soutien financier, mais aussi selon leurs besoins la promesse d'un accompagnement pour la valorisation et la réalisation de leurs projets.

### Naissance de la Fondation AÉSIO

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la Fondation AÉSIO prend le relais de la Fondation d'entreprise ADRÉA et d'Eovi Mcd fondation. Elle s'inscrit naturellement dans la continuité des actions menées par ces dernières depuis 2012, avec pour objectif de contribuer à incarner les valeurs mutualistes d'AÉSIO mutuelle sur l'ensemble du territoire, notamment en soutenant des projets innovants et solidaires pour accompagner les plus vulnérables.

+ d'infos sur la [Fondation AÉSIO](#).

## 2. Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination

SOCIÉTAL	Risques	Diversité et égalité des chances		
	Enjeux	Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination		
	Indicateurs 2020	Taux d'emploi des salariés handicapés	<b>En attente retour URSSAF</b>	
		Index égalité hommes / femmes	92/100	

### ● FAIRE D'AÉSIO MUTUELLE UN EMPLOYEUR INCLUSIF

En lien avec son engagement sociétal et sa volonté d'être un employeur responsable, AÉSIO mutuelle a lancé dès sa naissance en janvier 2021 son projet handicap. La mutuelle, consciente des niveaux de maturité différents de ses trois entités fondatrices sur ce sujet, lance son projet sur 3 ans, avec pour but de mettre en œuvre une politique handicap volontariste.

#### Quatre axes guideront cette politique :

- **Informier – sensibiliser.** Pour casser les idées reçues et libérer la parole dans l'entreprise.
- **Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap.** En s'appuyant sur une marque employeur attractive et des partenariats avec des organismes spécialisés en région pour inciter les candidats en situation de handicap à postuler chez AÉSIO mutuelle.
- **Maintenir dans l'emploi.** Avec un accompagnement RH efficient et adapté à chaque situation identifiée : déclarer son handicap, réaliser les démarches de RQTH, aménager les postes de travail... Pour des collaborateurs handicapés performants et bien intégrés dans leur travail.
- **Former :**
  - Les managers à la gestion du handicap dans l'entreprise et au sein de leurs équipes.
  - Les collaborateurs au sein des équipes quand cela le nécessite pour faciliter l'intégration des travailleurs handicapés : initiation/formation au langage des signes dans le cadre de déficience auditive par exemple.



**92/100** l'index égalité femmes/hommes 2020 d'AÉSIO mutuelle

#### Détail de l'index calculé dans le cadre de la loi Avenir du 5 septembre 2018 :

1. Écart de rémunération par tranche d'âge et CSP (Catégories socio-professionnelles) : **37/40**
2. Écarts d'augmentations individuelles par CSP : **20/20**
3. Écarts de promotions : **15/15**
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : **15/15**
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

## C - POLITIQUES SOCIALES

Proposer un modèle humain novateur et attractif à ses 3 566 salariés, en les embarquant dans la transformation culturelle, sociale et managériale de l'entreprise. Tel est l'objectif social inscrit au plan stratégique d'AÉSIO mutuelle.

**Précision concernant les indicateurs sociaux :** La naissance d'AÉSIO mutuelle par fusion des trois mutuelles ADRÉA, APRÉVA et Eovi Mcd a conduit à la migration des systèmes d'information RH des trois entités vers un nouveau SI RH commun. La priorité en cette période de fusion a été portée sur la mise en œuvre du processus d'affectation des collaborateurs dans la nouvelle mutuelle (pré-affectation, réalisation des avants, transfert des contrats de travail) pour que chaque collaborateur soit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021 intégré dans l'outil de gestion RH et sur la sécurisation du volet paie pour assurer sans retard le versement des salaires. Certains indicateurs suivis dans nos DPEF des années précédentes n'ont ainsi pu être consolidés ou collectés à temps pour cet exercice 2020. Ils seront actualisés dans la DPEF 2021.

### 1. Accroître les compétences individuelles et collectives pour renforcer la performance globale d'AÉSIO mutuelle et l'employabilité de chacun

<b>SOCIAL</b>	<b>Risques</b>	Inadéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise.		
	<b>Enjeux</b>	Accroître les compétences individuelles et collectives pour renforcer la performance globale d'AÉSIO mutuelle et l'employabilité de chacun.		
	<b>Indicateurs 2020</b>	Effectif total	3 566 salariés	
		Ancienneté moyenne	11,8 ans	
		% de turn-over	8 %	
Nombre d'heures de formations par salariés (données 2019)		Ex-ADRÉA : 18,4 heures Ex-APRÉVA : 24,5 heures Ex-Eovi Mcd : 23,6 heures		

#### ● AÉSIO MUTUELLE S'ENGAGE POUR LES RICHESSES HUMAINES

Afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre d'un modèle social propre à la nouvelle AÉSIO mutuelle, la direction des richesses humaines et du mieux vivre ensemble d'AÉSIO mutuelle a souhaité définir en 2020 sa « raison d'être » ; au profit de ses différentes parties prenantes, que sont les managers, les directions, les métiers, les salariés et leurs représentants.

Les travaux, menés en ateliers de co-construction au sein de la DRH avec le soutien de la Direction de l'Engagement Sociétal, ont abouti à la définition des trois valeurs et des six objectifs qui guident désormais tous les projets menés par la DRH :

- **Trois valeurs :** l'exemplarité, la confiance, l'enthousiasme.

- **Six objectifs :**

- Créer les conditions pour être bien au travail.
- Accompagner les managers.
- Professionnaliser l'accompagnement individuel des collaborateurs tout au long de leur parcours.
- Adapter l'organisation du travail, notamment en réponse à la crise sanitaire.
- Accroître les compétences individuelles.
- Promouvoir la diversité.

Cette raison d'être DRH trouve sa traduction concrète dans le programme TECAP (Travailler, Echanger et Collaborer Autrement c'est Possible) mené pour la construction des nouveaux modes de travail de la mutuelle. Un projet nécessaire pour bâtir un cadre de travail commun pour les 3 566 salariés de l'entreprise, issus d'entités et de lieux géographiques différents, et accéléré par la crise sanitaire qui nous pousse à repenser nos façons de travailler. **Le programme vise à faire du travail à distance une pratique développée et encadrée** (environnement de travail, juridique...), redonner du sens et des moyens au travail en présentiel et accompagner le collectif managérial et les collaborateurs dans ce changement culturel. La priorité a été donnée à l'encadrement du télétravail, avec la mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021 d'une charte de télétravail commune pour l'ensemble des collaborateurs.

## 2. Créer les conditions pour être bien au travail

<b>SOCIAL</b>	<b>Risques</b>	Mal être au travail, risques psycho-sociaux.		
	<b>Enjeux</b>	<b>Enjeu prioritaire</b> Créer les conditions pour être bien au travail.		
	<b>Indicateurs 2020</b>	Taux d'absentéisme	6,17 %	
		Nb accidents du travail avec arrêt	13	
		Taux de fréquence AT	2,47	
Taux de gravité AT		0,11		

### ● ADAPTER L'ORGANISATION À LA CRISE SANITAIRE

Le Groupe AÉSIO s'est mis en ordre de marche pour adapter son organisation à l'urgence de la crise sanitaire, en suivant les recommandations sanitaires de l'OMS et du gouvernement.

La préservation de la santé des adhérents et de l'ensemble des collaborateurs a guidé tous les dispositifs mis en œuvre, afin de sécuriser les conditions de travail tout en assurant la continuité de service.

Dès le 16 mars, en réponse au confinement strict décrété par le gouvernement, le Groupe AÉSIO a fermé ses quelques trois cents agences et sa cinquantaine de sites administratifs, en déployant un dispositif de télétravail massif pour la quasi-totalité de ses salariés. Ainsi 65 % des collaborateurs du Groupe étaient en télétravail dès la première semaine de confinement en mars 2020. En sus, le Groupe a fait le choix assumé de ne pas recourir au chômage partiel et d'assurer le maintien total de salaire pour l'ensemble de ses collaborateurs, même ceux dont l'activité a dû être réduite durant cette période.

Un dispositif de soutien psychologique a également été mis en place, et un dispositif complémentaire d'écoute destiné à mesurer l'impact de la crise du Coronavirus sur le quotidien des salariés a été ouvert via une plateforme de dialogue.

Malgré les conditions exceptionnelles, le Groupe dans son ensemble et tous ses collaborateurs ont su se mobiliser pour assurer une continuité de service de qualité pour nos adhérents, avec des moyens d'aides spécifiques, à l'image du dispositif permettant aux entreprises clientes et à leurs salariés de continuer à bénéficier de l'ensemble des garanties de leurs contrats de protection santé malgré d'éventuelles difficultés de paiement.

## 3. Promouvoir le dialogue social

<b>SOCIAL</b>	<b>Risques</b>	Non-respect des règles de consultation des instances représentatives du personnel.		
	<b>Enjeux</b>	Promouvoir le dialogue social.		
	<b>Indicateurs 2020</b>	Nb réunion CSE	Ex-ADRÉA : 15 Ex-APRÉVA : 11 Ex-Eovi Mcd : 15	
		Nb accords collectifs signés sur l'année	Ex-ADRÉA : 5 Ex-APRÉVA : 1 Ex-Eovi Mcd : 13	

### ● EN 2020 : CRÉATION DU STATUT SOCIAL AÉSIO MUTUELLE

Le Groupe AÉSIO a lancé en janvier 2020, un an avant la naissance officielle de sa mutuelle fusionnée, des négociations entre les directions des quatre entités du Groupe et les organisations syndicales afin d'aboutir à un statut social unique pour l'ensemble des collaborateurs d'AÉSIO mutuelle dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**L'objectif était de permettre à tous les salariés de bénéficier d'un statut social commun, qui soit juste et adapté à l'organisation de nos différentes activités.**

16 réunions et plus de 70 heures de discussions ont permis d'aboutir à un accord qui régit la durée et l'aménagement du temps de travail, le Compte Épargne Temps (CET), le don de jours (voir ci-dessous) et le dispositif d'épargne-retraite.



## ● LE DIALOGUE SOCIAL FACE À LA CRISE SANITAIRE

Dès mars 2020 et jusqu'à l'été, le Groupe AÉSIO a mis en place une instance d'échange hebdomadaire entre la direction et les représentants du personnel de l'ensemble du Groupe pour suivre la mise en œuvre des mesures internes de lutte contre la Covid-19 et de poursuite d'activité (cf chapitre 3 – B).

## ● DON DE JOUR : LES SALARIÉS SOLIDAIRES

AÉSIO mutuelle a mis en place un accord « Loi Salen », permettant à ses collaborateurs de donner des jours de repos au profit d'un collègue devant prendre soin d'un proche atteint d'une perte d'autonomie, d'un handicap, d'une maladie, d'un accident grave ou en fin de vie.

Les dons sont faits sur la base du volontariat et toujours anonymes, soit pour une cause identifiée soit pour alimenter le fond de solidarité. Chaque fin d'année, AÉSIO mutuelle abondera de 15 % les jours versés au fond de solidarité.



### ÉLECTION D'UN NOUVEAU CSE EN 2021

Les salariés d'AÉSIO mutuelle procéderont en avril 2021 à l'élection de leur nouveau CSE. Dans sa volonté d'instaurer un dialogue social constructif, la direction a défini avec les partenaires sociaux un accord sur le fonctionnement du CSE qui va au-delà des obligations réglementaires pour donner aux futurs élus les moyens de représenter au mieux les salariés.

## D. POLITIQUES ÉTHIQUES

AÉSIO mutuelle souhaite que son engagement sociétal se traduise au quotidien dans sa manière d'exercer ses activités. En agissant dans le respect de l'intégrité des personnes et de la loyauté des pratiques.

### 1. Positionner AÉSIO mutuelle comme un investisseur responsable

ÉTHIQUE	Risques	Inadéquation entre la politique RSE d'AÉSIO mutuelle et sa politique de placements financiers	
	Enjeux	<b>Enjeu prioritaire</b> Positionner AÉSIO mutuelle comme un investisseur responsable.	
	Indicateurs 2020	Montant des investissements dans des fonds labellisés ISR, LuxFlag et Greenfin.	79 438 650 €
		% du portefeuille investi dans des fonds labellisés ISR, LuxFlag et Greenfin.	4,59 %
Montant investi dans le fonds Mutuelle Impact de la FNMF		5 millions €	

## ● FINANCER UN MONDE RESPONSABLE

AÉSIO mutuelle, assureur en santé et prévoyance est par nature un investisseur institutionnel ; parce qu'elle est aussi une entreprise de l'économie sociale et solidaire mutualiste, il lui est essentiel d'être un investisseur responsable. C'est pour cela qu'AÉSIO mutuelle fait de la conception de sa politique d'investissement un projet prioritaire de 2021.

En préambule de cette politique, la mutuelle travaille actuellement à la finalisation de sa charte d'investissement, qui a vocation à traduire ces ambitions en cohérence avec la stratégie de la mutuelle « Ensemble AÉSIO 2023 » et à guider, chaque année, l'établissement de la politique d'investissement.

Cette responsabilité se traduira par un engagement pour la transition sociale et climatique :

- **en tant qu'entreprise** : par une détermination à construire une société plus juste et une terre habitable par chacune et chacun,
- **en tant qu'investisseur institutionnel** : par une stratégie de placement vertueuse visant à encourager les démarches d'entreprises en matière de transition sociale et climatique.

Cette charte guidera les travaux pour la formalisation d'une politique ISR ambitieuse en matière de respect des droits de l'homme, de lutte contre le changement climatique (comme par exemple la politique d'exclusion des entreprises les plus polluantes) et le financement d'initiatives en lien avec notre stratégie RSE : promotion de la santé, et notamment santé environnementale.

## ● AÉSIO MUTUELLE, CONTRIBUTEUR MAJEUR DE MUTUELLE IMPACT

Le Groupe AÉSIO s'est associé en 2020 à la FNMF pour la création de Mutuelle Impact, le 1<sup>er</sup> fonds d'investissement mutualiste à impact social et environnemental sur le secteur de la santé et du médico-social. La stratégie d'investissement accordera autant d'importance aux impacts sociaux et environnementaux créés par l'activité, qu'au rendement financier généré.

Le fonds Mutuelle Impact a pour objectif d'investir et de développer les entreprises à fort impact social dans les secteurs de la prévention, du parcours de soin et du médico-social. Grâce à la participation de 44 mutuelles membres de la Mutualité Française et de la FNMF, une première levée de fonds a été réalisée en novembre 2020 pour un montant supérieur à 50 millions d'euros. Le Groupe AÉSIO en est un financeur majeur, avec 5 millions d'euros investis pour le lancement.

## 2. Sécuriser les pratiques métiers

ÉTHIQUE	Risques	Éthique des affaires : risque de corruption et de pratiques déloyales.	
	Enjeux	Sécuriser les pratiques métiers.	
	Indicateurs 2020	% de salariés formés au RGPD sur les deux dernières années	Ex-ADRÉA : 13,12 % Ex-APRÉVA : 8,3 % Ex-Eovi Mcd : 66,54 %
		% de salariés soumis au code de déontologie AÉSIO mutuelle	100 %

## ● LE CODE DE CONDUITE AÉSIO : UNE ÉTHIQUE COMMUNE À TOUS LES COLLABORATEURS DE LA MUTUELLE

AÉSIO mutuelle porte les valeurs mutualistes de solidarité et de bienveillance, ainsi qu'une vision éthique et morale. C'est pour affirmer ces convictions à tous les niveaux du Groupe qu'un code de conduite commun aux 4 entités du Groupe a été rédigé dès 2019. Il rappelle les actes et les comportements prohibés afin de limiter les risques de corruption et garantir une image d'entreprise conforme aux valeurs portées. Ce code de conduite a fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel du Groupe, il faut maintenant engager les collaborateurs à le faire vivre.

## ● LA PROTECTION DES DONNÉES : UN ENJEU CLÉ

La protection des données personnelles est un droit humain fondamental visant à protéger les données professionnelles, intimes, familiales qui constituent l'identité de chacun d'entre nous. C'est pourquoi l'Union Européenne a instauré un cadre réglementaire exigeant en 2016 avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Outre sa nature juridique, la protection des données englobe un fort aspect éthique qui s'intègre dans la responsabilité sociétale de l'entreprise. AÉSIO mutuelle élabore ainsi une méthode commune pour ses politiques RSE et RGPD visant à sensibiliser, former et accompagner l'ensemble de ses équipes ainsi que ses prestataires pour garantir le respect des données dans toutes ses activités.

## 3. Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste

ÉTHIQUE	Risques	Non-respect des principes de gouvernance mutualiste.	
	Enjeux	Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste.	
	Indicateurs 2020	Nb de délégués mutualistes	598
		Taux de participation aux réunions du CA AÉSIO mutuelle	88 %
		Nombre de sessions de formation délivrées aux élus	22
Nombre de participants aux formations		96	

AÉSIO mutuelle est une société de personnes, qui appartient à ses adhérents. Ainsi les adhérents élus délégués bénévoles par leurs pairs ont un rôle central dans la vie de la mutuelle.

- Ils représentent les adhérents dans les instances de gouvernance nationales et territoriales de la mutuelle (assemblée générale, conseils territoriaux, commissions d'élus...).
- Ils nomment les administrateurs et les présidents des conseils territoriaux.
- Ils sont force de propositions et font remonter les messages du terrain.
- Ils animent la vie militante locale.

Les délégués représentent les adhérents à l'assemblée générale, qui se réunit au moins une fois par an. Au sein de cette instance, les délégués se prononcent sur les résolutions présentées par le conseil d'administration sur les points essentiels de la vie de la mutuelle : les orientations politiques, stratégiques, les modifications statutaires, le rapport de gestion et les comptes annuels...

### **Le principe démocratique est simple et basé sur l'égalité : un délégué, une voix.**

La démocratie, au sein d'AÉSIO mutuelle, est aussi une démocratie locale. Les élus mutualistes jouent un rôle de premier plan dans la vie des territoires. Par leur engagement dans des actions sociales et solidaires, ils contribuent à une société plus juste, plus égalitaire, plus généreuse, soucieuse du bien commun et attentive à ne laisser personne au bord du chemin.

### **● EN 2020, DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES HISTORIQUES POUR AÉSIO MUTUELLE**

En juin 2020, malgré un contexte sanitaire qui a nécessité d'adapter fortement leur organisation, les assemblées générales des différentes entités du Groupe AÉSIO ont pu se tenir avec à l'ordre du jour l'approbation de la création d'AÉSIO mutuelle par fusion des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et Eovi Mcd.

Concrètement, pas moins de 4 assemblées générales (une pour l'UMG AÉSIO et une pour chacune de ses mutuelles affiliées ADRÉA, APRÉVA et Eovi Mcd) ont été organisées afin de maintenir le débat démocratique et permettre aux près de 600 délégués, élus par les adhérents, de voter des résolutions stratégiques pour l'avenir du Groupe. Avec un taux de participation important, ils se sont mobilisés et ont approuvé à 98 % la trajectoire de fusion des mutuelles du Groupe AÉSIO pour créer, ensemble, AÉSIO mutuelle.

## 7. MÉTHODOLOGIE

### A. CADRE LÉGAL DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Les informations sociales, sociétales et environnementales d'AÉSIO mutuelle ont été définies, consolidées et analysées au 31 décembre 2020. AÉSIO mutuelle décrit dans cette déclaration de performance extra-financière son modèle d'affaires ainsi que les risques RSE majeurs liés à son activité. Pour chacun de ces risques, les politiques et leurs résultats seront également décrits. Conformément à la nouvelle réglementation, ce rapport sera disponible sur le site internet d'AÉSIO mutuelle pour une durée de 5 ans.

Ce rapport répond aux exigences de l'article R 225-105-2 du Code de commerce sur la Déclaration de Performance Extra-Financière consolidée relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019, en application des dispositions de l'article L 225-102-1 V du Code de commerce et du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 tels que modifiés par l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n°2017-1265 du 9 août 2017.

Les périmètres de consolidation concernent l'ensemble des activités d'AÉSIO mutuelle née de la fusion d'ADRÉA mutuelle, APRÉVA mutuelle et Eovi Mcd mutuelle. Les éventuelles limites de périmètre sont décrites ci-dessous.

### B. PÉRIMÈTRE

Le rapport est construit sur le périmètre d'AÉSIO mutuelle, mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité. Le rapport intègre des informations sur les structures fondatrices d'AÉSIO mutuelle (ADRÉA mutuelle, APRÉVA mutuelle, Eovi Mcd mutuelle).

### C. REPORTING ET CHOIX DES INDICATEURS

Ce 1<sup>er</sup> exercice de DPEF AÉSIO mutuelle est réalisé sur la base des risques RSE définis en 2020. La méthodologie suivante a été appliquée, en accompagnement par un consultant RSE externe : réalisation d'un benchmark interne des risques suivis par chacune des mutuelles fondatrices d'AÉSIO mutuelle, et d'un benchmark sectoriel pour identifier les enjeux les plus fréquemment traités par nos pairs.

Les résultats internes et externes ont été croisés nous permettant d'identifier les enjeux clés pour le Groupe AÉSIO. En 2021, une nouvelle analyse des risques est en cours pour refléter la vision stratégique RSE d'AÉSIO mutuelle.

Les risques RSE identifiés répondent à la nouvelle obligation légale de la Déclaration de Performance Extra-Financière. Pour assurer une cohérence avec les engagements d'AÉSIO mutuelle en matière de Responsabilité Sociétale, ces risques sont reliés aux 4 piliers RSE du Groupe :

- **L'environnement** : pour diminuer notre empreinte carbone.
- **Le sociétal** : pour promouvoir l'accès à la santé dans la transition climatique et numérique.
- **Le social** : pour transformer les organisations du travail pour permettre à chacun d'être bien au travail et favoriser l'engagement des collaborateurs.
- **L'éthique** : pour agir dans le respect de l'intégrité des personnes et de la loyauté des pratiques.

Des indicateurs ont été élaborés au regard de ces risques afin de répondre à l'exigence de prévention et de maîtrise de ces risques. Les informations ont été collectées et intégrées au rapport par la Direction de l'Engagement Sociétal d'AÉSIO mutuelle.

### D. PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Les indicateurs présentés dans le rapport, les actions, le périmètre peuvent être amenés à évoluer au cours des exercices à venir. AÉSIO mutuelle mettra en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation des actions dans la limite de ses possibilités, sans engagement de résultat.

### E. VÉRIFICATION EXTERNE

La vérification de ces informations a été confiée à Grant Thornton, en qualité d'organisme tiers indépendant, et a donné lieu à un avis motivé portant sur la conformité et la sincérité de la déclaration de performance extra-financière joint au présent rapport.

## 8. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

AÉSIO mutuelle

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux membres de l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société AESIO mutuelle, accrédité par le COFRAC sous le numéro n°3-1080<sup>(1)</sup>, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L.225 102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

### RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

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

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après, ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de Commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;

(1) Dont la portée d'accréditation est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes<sup>(2)</sup> ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants<sup>(3)</sup>, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>(4)</sup> et couvrent 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés, en exerçant notre jugement professionnel, nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## MOYEN ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre janvier et mai 2021.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

## CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 12 mai 2021

L'Organisme Tiers Indépendant  
**Grant Thornton**  
 Membre français de Grant Thornton International



Vincent Frambourt  
Associé



Tristan Mourre  
Directeur

(2) Informations qualitatives relatives aux parties suivantes : « Diminuer l'empreinte carbone d'AÉSIO et contribuer ainsi à la réalisation de la SNBC » ; « Favoriser l'accès aux soins essentiels pour les personnes fragiles et accompagner les adhérents dans la prévention de leur santé » ; « Adapter l'organisation à la crise sanitaire » ; « Sécuriser les pratiques métiers ».

(3) Informations quantitatives sociales : effectif total et répartitions ; turnover ; nombre d'heures de formation ; nombre de personnes formées ; index égalité hommes/femmes ; taux d'absentéisme ; taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail. Informations quantitatives environnementales : empreinte carbone (scope 1, 2, 3 hors investissements). Informations quantitatives sociétales : montant des investissements en OPCVM de type ISR ou ESC et pourcentage du portefeuille correspondant ; nombre d'aides accordées au titre de l'action sociale ; montant reversé au titre de l'action sociale.

(4) Eovi Mcd Mutuelle, ADREÁ Mutuelle, APREVA Mutuelle

## 9. TABLEAU DES INDICATEURS RSE

Domaine	Risques	Enjeux	Indicateurs	2019			2020			
				Eovi Mcd	ADRÉA	APRÉVA	Eovi Mcd	ADRÉA	APRÉVA	Consolidé Groupe AÉSIO
ENVIRONNEMENT	Non respect des accords de Paris sur la transition climat - Non respect de la SNBC	<b>Enjeu prioritaire</b> Diminuer l'empreinte carbone d'AÉSIO mutuelle et contribuer ainsi la réalisation de la SNBC.	Émissions totales équivalent CO2							47 075 tCO2e
			% des émissions dues aux achats de prestations de services et fournitures							48 %
		Contribuer à la prévention des risques de santé liés à la dégradation de l'environnement.	% des émissions dues aux déplacements							33 %
			tCO2e émises par salarié							13 tCO2e
SOCIAL	Inadéquation entre les compétences des salariés et les besoins de l'entreprise.	Accroître les compétences individuelles et collectives pour renforcer la performance globale d'AÉSIO mutuelle et l'employabilité de chacun.	Effectif total	1 880	1 265	510	1 759	1 174	503	3 566 Effectif total intégrant les 130 salariés de l'UMG AÉSIO transférés vers AÉSIO mutuelle.
			% de turn over	10,27 %	7 %	3 %	7,50 %	10,50 %	4,50 %	8 %
			Ancienneté moyenne	11 ans	10,85 ans		11,9 ans	10,42 ans	15,3 ans	11,8 ans
			Nb d'heures de formation par salarié	23,6 heures	18,4 heures	24,5 heures		8,8 heures		
	Mal être au travail, risques psycho-sociaux.	<b>Enjeu prioritaire</b> Créer les conditions pour être bien au travail.	Taux d'absentéisme	5,99 %	7,43 %	5,70 %	5,18 %	7,47 %	6,82 %	6,17 %
			Nb accidents du travail avec arrêt				3	4	6	13
			Taux de fréquence AT	4,06	5,27		1,16	2,23	6,90	2,47
			Taux de gravité AT	0,31	0,1		0,16	0,07	0,06	0,11
	Non-respect des règles de consultation des instances représentatives du personnel.	Promouvoir le dialogue social.	Nb réunion CSE	11	11	16	15	15	11	
			Nb accords collectifs signés sur l'année	9	3	3	13	5	1	

Domaine	Risques	Enjeux	Indicateurs	2019			2020			
				Eovi Mcd	ADRÉA	APRÉVA	Eovi Mcd	ADRÉA	APRÉVA	Consolidé Groupe AÉSIO
SOCIÉTAL	Diversité et égalité des chances	Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination	Taux d'emploi des salariés handicapés	6,20 %	5 %	2,94 %	En attente URSSAF	En attente URSSAF	En attente URSSAF	En attente URSSAF
			Index égalité H/F	91/100	97/100	90/100				92/100
	Renoncement aux soins et non prise en charge de sa santé.	<b>Enjeu prioritaire</b> Favoriser l'accès aux soins essentiels pour les personnes fragiles et accompagner les adhérents dans la prévention de leur santé.	Nb de demandes d'aides action sociale examinées	2 241	1 244		1 228	1 049	163	2 440
			% d'aides AS accordées	75 %	78 %		88 %	83 %	93 %	86 %
			Montant moyen des aides accordées en euros	426	469	417	490	496	487	492
			Nb total d'actions de prévention santé organisées	886	299	232	68	40	241	349
			Nb total de personnes sensibilisées.	37 529	4 351		2 347	3 200	6 885	12 432
			Nb d'actions de prévention organisées en entreprise				40	25	110	175
		Nb de salariés sensibilisés				1 679	2 000	1 551	5 230	
	ÉTHIQUE	Inadéquation entre la politique RSE d'AÉSIO mutuelle et sa politique de placements financiers.	<b>Enjeu prioritaire</b> Positionner AÉSIO mutuelle comme un investisseur responsable.	Montant des investissements en OPCVM de types ISR LuxFlag ou Greenfin.	34 266 796	8 444 421	1 054 148			
% du portefeuille investi dans des fonds de type ISR, LuxFlag ou Greenfin.				4,35 %	5,69 %	0,29 %				4,59 %
Non respect des principes de gouvernance mutualiste.		Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste	Nb de délégués mutualistes	333	210	131	294	187	117	598
			Nombre de sessions de formation délivrées				2	14	6	22
			Nombre de participants aux formations				15	65	16	96
			Taux de participation aux réunions du CA	49	35	9	86 %	87 %	75 %	88 %
Éthique des affaires : risque de corruption et de pratiques déloyales.		Sécuriser les pratiques métiers.	% de salariés formés au RGPD depuis 2 ans				66,54 %	13,1 %	8,3 %	
			% de collaborateurs soumis au code de conduite AÉSIO mutuelle	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %





AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. 21-024-005

