



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021

AÉSIO mutuelle



SOMMAIRE

1. AÉSIO, UNE MUTUELLE NOUVELLE	p.3
2. NOTRE ENGAGEMENT RSE : ÊTRE SOLIDAIRE DURABLEMENT	p.3
3. NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR	p.6
4. NOS RISQUES ET ENGAGEMENTS RSE	p.8
5. POLITIQUES SOCIÉTALES	p.9
6. POLITIQUES SOCIALES	p.10
7. POLITIQUES ÉTHIQUES ET INVESTISSEMENTS	p.20
8. POLITIQUES ENVIRONNEMENTALES	p.21
9. INDICATEURS RSE ET TAXONOMIE EUROPÉENNE	p.23
10. MÉTHODOLOGIE	p.23
11. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION	p.23

1. AÉSIO, UNE NOUVELLE MUTUELLE

AÉSIO mutuelle est née le 1er janvier 2021 de la fusion de ses 3 mutuelles fondatrices ADRÉA, APRÉVA et EOVI-MCD. AÉSIO n'est pas seulement une nouvelle mutuelle. C'est une mutuelle nouvelle qui veut donner les moyens à chacun de vivre mieux.

- Grâce à son histoire mutualiste et aux valeurs de solidarité, de liberté et de démocratie qu'elle porte haut et fort.
- Grâce à sa couverture nationale et son fort ancrage sur les territoires au plus près de ses adhérents, rendu possible par l'engagement de ses 432 élus.
- Grâce à son ambition d'être la première mutuelle de protection de la personne, qui apporte des réponses adaptées et innovantes en matière de santé, de prévoyance, d'épargne et de retraite.



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 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 276 agences en France. 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 GOUVERNANCE PLEINEMENT DÉMOCRATIQUE

Organisme à but non-lucratif, AÉSIO mutuelle œuvre dans le seul intérêt de ses adhérents, de manière démocratique et égalitaire. Chacun de ses membres dispose d'une voix et peut jouer un rôle en fonction de ses choix, ses disponibilités et appétences. Le conseil d'administration est composé de représentants élus, garants des intérêts des adhérents et de leur droit à l'accès aux soins. Il se prononce sur les grandes orientations stratégiques, politiques et budgétaires de la mutuelle et contrôle sa gestion.

2. - NOTRE ENGAGEMENT RSE : ÊTRE SOLIDAIRE DURABLEMENT

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

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. Toutes les composantes de l'entreprise y prennent part, intégrant ainsi les préoccupations sociétales, sociales, éthiques et environnementales à tous les métiers.



87 % des Français estiment que les entreprises doivent faire de la RSE une priorité.

Source : Enquête de BVA pour TBWA/Corporate - Janvier 2020

A. UNE DÉMARCHE RSE STRUCTURÉE AUTOUR DE 4 PILIERS



SOCIÉTAL

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



SOCIAL

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.

B - DEUX CAUSES MAJEURES



1. PROMOUVOIR UNE SANTÉ NUMÉRIQUE INCLUSIVE

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 s'engage pour que la transition numérique soit un véritable progrès pour tous et pour éviter tout renoncement aux soins pour des questions d'exclusion au numérique. **Voir page 9.**



2. MIEUX PROTÉGER DES IMPACTS DE L'ENVIRONNEMENT SUR LA SANTÉ

AÉSIO mutuelle a choisi de faire du lien entre la santé et l'environnement une de ses causes RSE majeures. Cette thématique résonne fortement avec le métier d'AÉSIO mutuelle, sa culture de la prévention et ses valeurs mutualistes. **Voir page 28.**

C - NOS AMBITIONS 2021 - 2023

SOCIÉTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Structurer la démarche santé numérique inclusive • Structurer la démarche santé environnement • Promouvoir une approche égalitaire Homme /Femme des dispositifs de santé • Développer des actions sport-santé avec la Fabrique du Sport
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner le développement des nouvelles organisations du travail • Accompagner la mise en place de solutions de mobilité durable • Instaurer un dispositif de mécénat de compétences • Promouvoir l'égalité professionnelle et lutter contre toutes les formes de discrimination
ÉTHIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des offres et des process de vente responsables • Favoriser une relation acheteur-fournisseur responsable • Déployer une politique d'investissement responsable • S'assurer du respect de la déontologie
ENVIRONNEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire chaque année notre empreinte carbone • Encourager une approche plus responsable du numérique

D - NOS PRINCIPALES RÉALISATIONS 2021



SOCIÉTAL

Santé et environnement

Construction d'une Chaire de recherche.

Santé numérique inclusive

Identification des démarches existantes et des principaux enjeux.



SOCIAL

Mécénat de compétences

Mise en place d'un pilote test pour 2022.

Organisation du travail

Accompagnement du déploiement massif du travail hybride (télétravail - travail sur site) en réponse à la crise sanitaire.



ENVIRONNEMENTAL

Trajectoire bas carbone

Un objectif chiffré et un plan d'actions pour 2021-2025.

Numérique responsable

Lancement du groupe de travail et construction de la feuille de route.



ÉTHIQUE

Investissement responsable

Élaboration d'une charte d'investissement responsable.

Achats responsables

Structuration de la démarche.

E - NOTRE GOUVERNANCE RSE

<p>Instances opérationnelles composées de collaborateurs</p>	<p>LA DIRECTION DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL : 8 collaborateurs dédiés au pilotage et à la mise en application des engagements et de la démarche RSE. Son rôle : piloter l'intégration de la RSE dans les métiers, assurer l'ancrage territorial de la démarche, embarquer les collaborateurs et les élus mutualistes et développer un écosystème vertueux avec nos parties prenantes.</p> <p>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.</p>
<p>Instance politique composée d'élus mutualistes</p>	<p>LA COMMISSION RSE NATIONALE : composée d'élus représentant tous les territoires de la mutuelle, elle définit les orientations RSE en lien avec la stratégie d'entreprise et veille à la prise en compte de leur ancrage territorial.</p>
<p>Instance de dialogue externe</p>	<p>LE COMITÉ D'ORIENTATION : instance de dialogue réunissant des représentants de partenaires sociaux nationaux, d'adhérents entreprises et d'élus de la mutuelle.</p>

3. NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEURS

NOS RESSOURCES UTILISÉES



CAPITAL HUMAIN

- 3 649 salariés sur le territoire Français dont un collectif d'environ 500 managers.
- 432 élus mutualistes répartis sur l'ensemble du territoire.



CAPITAL FINANCIER

- 1,47 milliard € de fonds propres.
- 2 milliard € de cotisations perçues en individuel et collectif.



CAPITAL SOCIAL ET SOCIÉTAL

- 2,8 millions de personnes protégées.
- 276 agences en territoire et près de 50 sites administratifs en régions.
- Une école de formation dédiée, à Lyon, pour accompagner les évolutions de nos métiers.



CAPITAL ENVIRONNEMENTAL

- 47 075 tco2e émises (scopes 1, 2, 3 hors investissements).

NOS VALEURS MUTUALISTES

- **Solidarité** : nous garantissons une égalité de traitement à nos adhérents.
- **Liberté** : nous privilégions notre indépendance.
- **Démocratie** : Notre modèle repose sur le principe « un adhérent, une voix ».
- **Responsabilité** : nous agissons avec rigueur et transparence.



NOS IMPACTS



SOCIAUX

- 128 millions € versés en salaires en 2021.
- Égalité professionnelle : un index égalité femmes/hommes de 97/100.
- 229 recrutements en CDI.
- 79% de collaborateurs formés sur l'année en présentiel et classes virtuelles.



SOCIÉTAUX

- Plus de 78% des cotisations perçues reversées en prestations pour la protection sociale de nos 2,8 millions d'adhérents.
- 1,1 million euros accordés en aides par notre fonds d'action sociale, 92% des dossiers acceptés.
- 1223 actions de prévention santé organisées en territoire en 2021
- 63 millions € d'impôts et de taxes payés en France en 2021 dont 41,7 millions d'euros au titre de la taxe COVID.



ENVIRONNEMENTAUX

- Un engagement pris de réduction nos émissions de GES de 15% sur la période 2020-2025.
- Un partenariat noué avec l'ONF pour compenser les émissions GES incompressibles.



FINANCIER

- 238% de ratio de solvabilité.
- 184,9 millions € investis dans des fonds de type ISR ou ESG.

NOS 4 DOMAINES D'ENGAGEMENT SOCIÉTAL



- Permettre l'accès à la santé à tous et partout
- Favoriser le développement et l'engagement des collaborateurs
- Préserver l'environnement
- Garantir l'intégrité et la loyauté des pratiques dans nos activités

Notre démarche couvre les risques RSE liés à nos activités sur les sujets sociaux, environnementaux, éthiques, sociétaux et financiers. Elle est gérée par une direction de huit personnes et des instances de pilotages opérationnelles et politiques dédiées.



Aéma Groupe est né en janvier 2021 du rapprochement entre la Macif et AÉSIO mutuelle. Présent sur l'ensemble des métiers de l'assurance, Aéma Groupe couvre 11 millions de personnes et répond ainsi aux besoins assurantiels et serviciels d'un français sur six.

L'acquisition d'Aviva France le 30 septembre 2021 illustre la capacité d'Aéma Groupe d'initier des coopérations et d'accueillir de nouveaux acteurs au bénéfice de ses assurés

QUI SOMMES NOUS ?



UNE VRAIE MUTUELLE

Organisme à but non-lucratif, AÉSIO mutuelle œuvre dans le seul intérêt de ses adhérents, de manière démocratique et égalitaire. Elle appartient à ses adhérents et n'a pas d'actionnaires à rémunérer. Elle s'engage pour l'accès à des soins de qualité, avec :

- Un accès universel à ses offres : quels que soient leur âge, leur état de santé, leurs revenus, AÉSIO mutuelle ne sélectionne pas ses adhérents.
- Une égalité de traitement : la prise en charge des soins et les tarifs ne varient pas en fonction du risque individuel de l'adhérent.
- Un fonds de solidarité : pour aider les adhérents en difficulté et lutter ainsi contre le renoncement aux soins.



UNE MUTUELLE AU SERVICE DE SES 2,8 MILLIONS D'ADHÉRENTS.

Notre mission est de les protéger 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.

La marque AÉSIO 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.



UNE MUTUELLE SOLIDE :

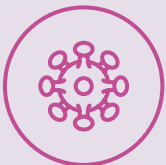
Avec près d'1,5 milliard d'euros de fonds propres, une mutualisation du risque sur 2,8 millions d'adhérents et une marge de solvabilité couverte à 238 %, AÉSIO mutuelle bénéficie d'une grande solidité financière garantissant que la mutuelle pourra honorer ses engagements vis-à-vis des adhérents, quel que soit le contexte sanitaire, économique et financier.

NOTRE ENVIRONNEMENT



UN MARCHÉ EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION :

Augmentation régulière du coût de la santé, concurrence, évolution des besoins liés aux vieillissements des populations et aux changements environnementaux et pression réglementaire toujours plus prégnante rendent l'activité des mutuelles de plus en plus complexe. Pourtant, avec plus de 7 milliards d'euros remboursés par les complémentaires santé entre 2009 et 2019 et l'instauration du « reste à charge zéro », leur rôle est plus important d'année en année. C'est dans ce contexte, et pour continuer à offrir la meilleure protection sociale à ses adhérents, qu'AÉSIO mutuelle est née de la fusion des mutuelles Adréa, Apreva et Eovi Mcd. Et c'est pour cela aussi qu'elle s'est alliée en 2021 à Macif en créant Aéma Groupe.



ADAPTER NOTRE MODÈLE À LA PANDÉMIE DE COVID 19 :

Depuis mars 2020 nous vivons une crise sanitaire inédite qui bouleverse nos modes de vies. En cette période de crise, AÉSIO mutuelle a fait de la santé et du bien-être de ses salariés et adhérents la priorité. Ainsi, depuis le début de la crise sanitaire en France, la mutuelle ajuste ses mesures en tenant compte de l'évolution de la situation, pour organiser les conditions de travail de ses salariés et soutenir ses adhérents particuliers et entreprise.



INSCRIRE AÉSIO DANS LA TRANSITION CLIMATIQUE :

AÉSIO mutuelle s'engage au moyen de sa politique RSE à accompagner la transition écologique et contribuer à son échelle à la lutte contre le réchauffement climatique, en réduisant ses émissions de GES de 15% à horizon sur la période 2020-2025.











AÉSIO mutuelle est depuis cette année sujette à la nouvelle réglementation sur la taxonomie européenne. Elle consiste en une classification des activités économiques en fonction de leur impact sur le changement climatique. Son objectif est d'orienter les investissements vers les activités « vertes ». 17,5% du portefeuille d'investissement d'AÉSIO mutuelle est éligible à la taxonomie sur l'objectif d'adaptation au changement climatique.

(Informations détaillées sur la taxonomie en page 31).

4. NOS RISQUES ET ENGAGEMENTS RSE

AÉSIO mutuelle pilote 11 risques RSE, qui ont été redéfinis en 2021 lors d'un travail d'harmonisation avec les autres entités d'Aéma Groupe afin de bâtir un socle de risques RSE communs sur nos activités d'assurance de biens et de personnes. La mutuelle met en œuvre des politiques spécifiques pour couvrir chacun d'eux (voir ci-après).

À la suite de ce travail d'harmonisation, les risques sont identifiés de la manière suivante.

Thématiques RSE	Risques	Engagements	Objectif de développement durable servi
SOCIÉTAL	Renoncement des populations à l'accès à nos offres de protection des personnes et des biens.	Engagement prioritaire Développer l'accessibilité à nos services & la solidarité.	
	Défaut d'accompagnement de nos personnes protégées et hausse des coûts liés aux prestations.	Faire de la prévention un axe majeur de nos métiers.	
SOCIAL	Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise. Manque d'attractivité d'AÉSIO sur le marché du travail.	Développer les compétences de nos collaborateurs, leur employabilité et accroître l'attractivité d'AÉSIO sur le marché du travail.	 
	Risque de discrimination.	Engagement prioritaire Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination	
	Désinsertion professionnelle et atteinte à la cohésion sociale.	Agir pour la santé des collaborateurs, la qualité de vie et des bonnes conditions de travail.	
ÉTHIQUE	Corruption et atteinte à l'éthique des affaires.	Prévenir la corruption & développer l'éthique des affaires.	  
	Dysfonctionnement de la gouvernance mutualiste	Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste.	
	Défaillance en matière de cybersécurité et perte de confiance de nos adhérents.	Garantir la sécurité des systèmes informatiques et la protection des données personnelles.	
FINANCE / INVESTISSEMENTS	Inadéquation entre nos engagements et nos investissements. Risque juridique et risque de réputation.	Engagement prioritaire Renforcer notre politique d'investissement responsable au service d'une transition juste.	
ENVIRONNEMENT	Impacts climatiques négatifs et risque de controverse provenant de la mutuelle.	Engagement prioritaire Agir pour le climat et protéger la biodiversité.	  
	Des offres et services non-adaptés au changement climatique.	Accompagner les adhérents face aux conséquences du changement climatique.	

5

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.

Les risques RSE associés :

- Développer l'accessibilité à nos services et la solidarité.
- Faire de la prévention un axe majeur de nos métiers.

A. DÉVELOPPER L'ACCESSIBILITÉ À NOS SERVICES ET LA SOLIDARITÉ.

SOCIÉTAL	Risques	Renoncement des populations à l'accès à nos offres de protection des biens et des personnes.		
	Engagement	Développer l'accessibilité à nos services & la solidarité.		
	Parties prenantes clés	Adhérents		
	Indicateurs clés 2021	Nb de dossiers d'adhérents individuels traités par le fonds action sociale et taux d'acceptation	1 698 dossiers examinés 92% de réponses favorables	
		Montant total des aides individuelles accordées	1 138 200 €	
Montant moyen des aides individuelles accordées		732 €		

● L'ACTION SOCIALE ET SOLIDAIRE : SOUTENIR NOS ADHÉRENTS EN DIFFICULTÉ

AÉSIO mutuelle dispose d'un fonds d'action sociale et solidaire pour venir en aide aux adhérents en difficulté exceptionnelle. Il permet de :

- Préserver la santé des adhérents et de leurs ayants droits par une aide financière ponctuelle lorsque le coût d'une prestation de santé tend à déstabiliser leur budget, afin d'éviter un report ou un renoncement au soin. Les demandes d'aides sont examinées au cas par cas et de façon anonyme par une commission composée d'adhérents.
- Conseiller et orienter les adhérents vers des organismes et acteurs sociaux utiles à leur situation, et ainsi favoriser la chaîne de solidarité et faciliter la connaissance des acteurs de proximité.

Le Fonds de solidarité AÉSIO a également vocation à soutenir les acteurs locaux de la solidarité. À ce titre en 2021 la mutuelle a apporté une aide financière et un accompagnement à 35 partenaires développant des projets solidaires en territoire.

● PROMOUVOIR UNE SANTÉ NUMÉRIQUE INCLUSIVE

La santé numérique inclusive est une des deux causes majeure RSE d'AÉSIO mutuelle. La montée en puissance des outils numériques dans le domaine de la santé (prise de rendez-vous par internet, télémedecine...) 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.

Après des travaux préparatoires en 2021 visant à mobiliser l'ensemble des acteurs concernés et identifier les types d'actions à développer selon les profils des populations exclues de la santé numérique, la mutuelle déploiera en 2022 un plan d'action pour agir en proximité auprès de ses adhérents.

● LA FONDATION AESIO : AGIR POUR LE BIEN-ÊTRE MENTAL TOUT AU LONG DE LA VIE

AÉSIO mutuelle a créé sa Fondation afin de porter ses valeurs de solidarité et d'engagement sur l'ensemble du territoire national. Sa Fondation a pour objet de soutenir des structures d'intérêt général qui portent des projets innovants pour le bien-être mental tout au long de la vie. Les projets qui sont soutenus par la Fondation AESIO peuvent s'adresser aussi bien au grand public qu'aux professionnels de santé, aux patients ou aux aidants.

Le bien-être mental est un enjeu d'intérêt général qui touche toutes les populations, il permet de se réaliser et d'avoir confiance en l'avenir. Mais aujourd'hui 1 français sur 5 qualifie son état de santé mentale de moyen ou mauvais ([Source : sondage IFOP pour la Fondation AÉSIO septembre 2021](#)).

L'OMS définit d'ailleurs la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Faisant ainsi de la santé mentale une composante clé du bien-être.

Les coups de cœurs des collaborateurs et élus AÉSIO

En 2021 la Fondation AESIO a organisé ses votes « Coup de cœur ». L'ensemble des collaborateurs et des élus AÉSIO était invité à voter pour leur projet préféré parmi quatre candidats présélectionnés par le conseil d'administration de la Fondation sur le thème : « Agir pour le bien-être mental tout au long de la vie ».

Les lauréats 2021 :



- **Coup de cœur des collaborateurs** : « Se reconstruire ensemble » des CENTRES RELIER. Depuis 3 ans, Les Centres Relier proposent des dispositifs territoriaux de prise en charge de jeunes victimes de harcèlement, afin de les aider à sortir des situations d'isolement, d'éviter un décrochage sociétal et de prévenir des comportements à risque. L'association accompagne les jeunes mais aussi leurs proches, souvent déroutés par la situation vécue par leur enfant. Dotation apportée par la Fondation AESIO : 100 000 euros pour aider au déploiement de ses actions en territoire.



- **Coup de cœur des élus** : « Les pâtes au beurre » de la Fédération Nationale pour la Promotion, Prévention de la Santé Psychique (FNPPSP). Devant la demande de familles en souffrance et l'absence de lieux et de professionnels disponibles pour les recevoir, Sophie Marinopoulos, psychologue, psychanalyste a décidé d'ouvrir un lieu pour prendre soin du bien-être familial en troquant son bureau contre une cuisine : « Les Pâtes au Beurre ». Un espace solidaire pour accueillir et soutenir le lien familial, gratuitement et anonymement. 15 antennes sont déjà ouvertes en France et en Belgique. Dotation apportée par la Fondation AESIO : 100 000 euros pour aider à l'essaimage de ces lieux dans de nouvelles villes. Trois ouvertures sont prévues à Avignon, Lille et Grenoble.

Une enveloppe de 20 000 euros a été allouée au soutien des deux projets non retenus.

● AÉSIO SANTÉ : SOIGNER, ACCOMPAGNER, INNOVER

Au sein du Groupe AÉSIO, AÉSIO santé propose, à travers plus de 200 établissements et 5100 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 S'ASSOCIE AU RÉSEAU CARTE BLANCHE

Dans le cadre de la création du Groupe Aéma, AESIO mutuelle et MACIF ont conclu un accord avec [le réseau de soins Carte Blanche](#) pour faire bénéficier leurs adhérents et sociétaires d'avantages auprès des professionnels de santé affiliés :

- Des remises tarifaires et des services et garanties exclusifs.
- 7500 opticiens, 3500 audioprothésistes et 8900 dentistes partenaires sur l'ensemble du territoire.

B. FAIRE DE LA PRÉVENTION UN AXE MAJEUR DE NOS MÉTIERS.

SOCIÉTAL	Risques	Défaut d'accompagnement de nos personnes protégées et hausse des coûts liés aux prestations.		
	Engagement	Faire de la prévention un axe majeur de nos métiers.		
	Parties prenantes clés	Adhérents		
	Indicateurs clés 2021	Nombre d'actions de prévention et nombre de personnes sensibilisées	1 223 actions 59 883 personnes sensibilisées	
		Nombre d'actions spécifiques « Santé au travail » réalisées chez nos entreprises adhérentes	604	
Nombre de salariés sensibilisés		8 789		

● LA PRÉVENTION : 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 accompagne 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 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 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.

● FAIRE CONVERGER LES APPROCHES DE PRÉVENTION SANTÉ

La pression augmente vis-à-vis des entreprises pour qu'elles se donnent les moyens de répondre aux nouveaux risques de santé engendrés par les bouleversements des organisations du travail, le développement du numérique, le télétravail et le changement climatique (qualité de l'air, pics de chaleur...).

AÉSIO mutuelle entend promouvoir une prévention santé globale, décloisonnée, seule à même d'améliorer la performance de notre système de santé et de garantir la viabilité de notre planète pour l'humanité.

Dans une logique de dialogue avec ses parties prenantes, AÉSIO mutuelle a initié en 2020 avec son comité d'orientation un échange entre la mutuelle, des acteurs sociaux et des experts sur le sujet d'une prévention santé «globale». Un moment de «Convergences» de la santé environnementale, de la santé publique et de la santé au travail.

AÉSIO mutuelle a organisé en mai 2021 un deuxième colloque afin d'approfondir les discussions sur les différentes approches de prévention avec Carole Grandjean, Députée de Meurthe-et-Moselle et rapporteure pour le projet de loi visant à renforcer la prévention en santé au travail, et Elisabeth Toutut-Picard, Députée de la Haute-Garonne et présidente du groupe Santé Environnement. Les deux députées ont abordé la proposition de loi adoptée le 17 février 2021 à l'Assemblée Nationale sur la prévention en santé au travail. Une loi qui aura pour objectifs de changer d'échelle sur la prévention et favoriser une approche globale santé publique et santé au travail.



« Santé au travail et santé environnementale sont indissociables et la crise que nous traversons nous le rappelle avec force. »

Carole Grandjean, Députée de Meurthe-et-Moselle et rapporteure pour le projet de loi visant à renforcer la prévention en santé au travail.*

« Chacun des acteurs de santé, dont AÉSIO, peut jouer un rôle significatif dans la promotion et la mise en œuvre des démarches de décloisonnement et de renforcement de la prévention sanitaire. »

Elisabeth Toutut-Picard Députée de la Haute-Garonne et présidente du groupe Santé Environnement*

*Citations de Mmes Grandjean et Toutut-Picard issues du carnet AÉSIO « Faire converger toutes les santés ».

6

POLITIQUES SOCIALES

Proposer un modèle humain novateur et attractif à ses 3 649 salariés, en les embarquant dans la transformation culturelle, sociale et managériale au service de la performance d'entreprise. Tel est l'objectif social d'AÉSIO mutuelle.

Les risques RSE associés :

- Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise du marché.
- Manque d'attractivité d'AÉSIO sur le marché du travail.
- Risque de discrimination.
- Désinsertion professionnelle et atteinte à la cohésion sociale.

A. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS, LEUR EMPLOYABILITÉ ET ACCROÎTRE L'ATTRACTIVITÉ D'AÉSIO SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

SOCIAL	Risques	Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise du marché. Manque l'attractivité d'AÉSIO sur le marché du travail.		
	Engagement	Développer les compétences de nos collaborateurs, leur employabilité et accroître l'attractivité d'AÉSIO sur le marché du travail.		
	Parties prenantes clés	Collaborateurs et candidats		
	Indicateurs clés 2021	% de collaborateurs formés sur l'année	79% en présentiel et classes virtuelles 85% en e-learning	
		Durée moyenne par collaborateur formé	23h en présentiel et classes virtuelles 3h en e-learning	
		Nombre de recrutements par typologie	229 CDI 358 CDD 87 alternants	

● MARQUE EMPLOYEUR : DES COLLABORATEURS AMBASSADEURS

AÉSIO mutuelle a mené en 2021 un projet de définition de sa « marque employeur », afin de développer son attractivité sur le marché de l'emploi.

Objectif : être identifié et reconnu comme un employeur responsable et attractif.

Pour cela, la mutuelle a choisi de donner la parole à ses salariés en lançant une campagne de concertation de plusieurs semaines. Les collaborateurs étaient invités à s'exprimer sur une plateforme dédiée sur leur vision de l'entreprise, son ADN, son avenir...

Avec 253 heures de concertation, les collaborateurs ont largement répondu présent, faisant émerger les grandes lignes de la future marque employeur.

Pour eux, travailler chez AÉSIO mutuelle c'est pouvoir contribuer à un nouveau projet d'entreprise durable, moderne et humain, qui fait du bien à ses adhérents et ses collaboratrices et collaborateurs. Des contributions traduites dans la promesse suivante : AÉSIO mutuelle propose « Des métiers qui font du bien ».

Dans la continuité de la concertation, la mutuelle a proposé à ses salariés d'incarner cette promesse définie ensemble. Vingt-et-un ambassadeurs ont ainsi été sélectionnés sur plus de cent candidats pour porter la **campagne de communication** sur la marque employeur.



[Découvrir le manifeste de notre marque employeur.](#)

● ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DANS LA TRANSFORMATION DE NOS MÉTIERS

AESIO mutuelle déploie un plan de formation dédié à l'accompagnement de ses collaborateurs dans l'évolution de leurs métiers et a ouvert en 2020 sa propre école son école de formation « Ascencio » à Lyon. Après une première année post fusion consacrée à l'harmonisation des pratiques et des organisations, AESIO fait évoluer son plan de développement des compétences pour soutenir la réalisation de son plan stratégique d'entreprise 2021-2025.

Les objectifs du plan de développement des compétences 2022 seront :

- Répondre aux enjeux stratégiques de la mutuelle en accompagnant les projets.
- Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences au regard de leur fonction.
- Répondre à nos obligations réglementaires et prudentielles.

● MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : VALORISER LES SAVOIRS DE NOS COLLABORATEURS

En 2021 la mutuelle a engagé une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de mécénat de compétences, pour permettre à des salariés en fin de carrière une transition douce vers la retraite. Les intérêts sont multiples :

- Pour les salariés : développer et mettre à profit de l'intérêt général leurs compétences et connaissances, découvrir ou s'engager davantage dans le monde du bénévolat pour s'ouvrir un nouvel horizon, avoir de nouveaux objectifs.
- Pour les structures d'accueil : bénéficier gratuitement de ressources expérimentées, professionnaliser leur organisation, faire connaître leur structure.
- Pour AÉSIO : développer son engagement sociétal, sa marque employeur, valoriser ses salariés et leurs compétences.

Le projet se concrétisera en 2022 avec le lancement d'une phase de test avec 5 salariés volontaires qui rejoindront des organismes d'intérêt général.

B. PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

SOCIAL	Risques	Risque de discrimination.		
	Engagement	Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination.		
	Parties prenantes clés	Collaborateurs et candidats - Elus.		
	Indicateurs clés 2021	Taux d'emploi handicap	6,28% (donnée 2020)	
		Index égalité H/F	97/100	
% de femmes au Comité de direction		43%		
% de femmes au conseil d'administration		39%		

● 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, a lancé son projet sur 3 ans, avec pour but de mettre en œuvre une politique handicap volontariste sur le recrutement, la sensibilisation et le maintien dans l'emploi.

Quatre axes guident cette politique :

1. Informer – sensibiliser. Pour lutter contre les idées reçues et libérer la parole dans l'entreprise.

En 2021 la mutuelle a déployé un programme complet d'actions événementielles en interne :

- **Pour informer** : une visioconférence inspirante avec le philosophe Josef Schovanec, militant pour la dignité des personnes autistes. Et des espaces d'informations et d'échange dédiés sur nos outils de communication interne (intranet et réseau social d'entreprise).
- **Pour faire agir et réagir les collaborateurs** : une succession de témoignages écrits et vidéos de collaborateurs en situation de handicap pour aborder leur recrutement, leurs aménagements de poste, les formations. Des sessions de théâtre d'entreprise à visionner pour casser les stéréotypes liés au handicap en entreprise et susciter le débat.
- **Pour impliquer** : un escape game « Hand'escape » pour sensibiliser les salariés au handicap par le jeu en équipe et une démonstration de cuisine en live avec Grégory Cuilleron, cuisinier et conférencier handi-engagé.

2. 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.

3. 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 cela la mutuelle a lancé en 2021 sa campagne annuelle d'entretiens de suivi handicap, pour permettre à tous les collaborateurs qui le souhaitent de faire le point sur leur handicap et l'adaptation à leurs missions et leur poste de travail. AÉSIO mutuelle octroie en outre jusqu'à 4 journées par an à ses collaborateurs pour effectuer des démarches administratives ou se rendre à des rendez-vous médicaux liés à leur handicap ou celui d'un proche (conjoint et enfants ou parents à charge).

- 43 nouvelles déclarations de collaborateurs pour une reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) en 2021
- 70 aménagements de poste réalisés

4. Former les managers à la gestion du handicap.

- 35 managers formés à la gestion du handicap dans leur pratique managériale en 2021.
- Objectif : former l'ensemble des managers d'ici 2023.

● FEMMES & SANTÉ : PROMOUVOIR UNE APPROCHE ÉGALITAIRE FEMME/HOMME

AÉSIO mutuelle a à cœur de développer la prévention santé pour toutes et tous, en prenant en compte les besoins spécifiques en santé des hommes comme des femmes. La mutuelle collabore avec des experts pour déconstruire les idées reçues sur la santé des femmes - qui ne doit notamment plus être réduite à son seul aspect gynécologique - améliorer leur accès aux soins, et contribuer à faire avancer les mentalités sur le rapport des femmes à la santé... mais aussi sur le rapport du monde de la santé aux femmes.

En mai 2021, AÉSIO mutuelle s'est mobilisée avec [le magazine féminin Marie Claire](#) pour faire connaître les résultats d'une enquête menée avec Harris Interactive, sur le rapport des femmes à la prévention et leur perception du cancer.

- [Découvrez les résultats de l'« Observatoire de l'accès à la santé des femmes dans les territoires ».](#)
- [Découvrez en vidéo nos actions menées en 2021 sur nos territoires pour la santé au féminin](#)

Le comité d'orientation AÉSIO mobilisé

AÉSIO mutuelle a également créé un groupe de travail dédié aux questions Femmes et santé au sein de son Comité d'Orientation. Trois réunions de ce GT se sont tenues en 2021 sur les questions de :

- La sensibilisation aux stéréotypes de genres.
- L'accompagnement des maladies, notamment l'endométriose, [une maladie complexe, mal connue, qui peut devenir chronique et invalidante](#). En France, 10% à 20% des femmes souffrent d'endométriose, 46% des salariées en souffrant ont eu un arrêt de travail ou ont posé des jours de congés pour y faire face.

En 2022 AESIO mutuelle organisera des interventions de sensibilisation sur ces thématiques auprès des organisations syndicales qui le souhaitent.

C. AGIR POUR LA SANTÉ DES COLLABORATEURS, LA QUALITÉ DE VIE ET DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL.

SOCIAL	Risques	Désinsertion professionnelle et atteinte à la cohésion sociale.	
	Engagement	Agir pour la santé des collaborateurs, la qualité de vie et des bonnes conditions de travail.	
	Parties prenantes clés	Collaborateurs - Représentants du personnel	
	Indicateurs clés 2021	Ancienneté moyenne Turn over	11,8 ans 7,2%
Taux d'absentéisme		5,4%	
Nombre d'accords collectifs signés/ renouvelés sur l'année		9	

● POURSUIVRE LA CONSTRUCTION DU MODÈLE SOCIAL

Les premiers mois d'AÉSIO mutuelle, née officiellement le 1er janvier 2021, ont permis d'unifier et consolider le statut collectif de l'entreprise pour harmoniser les conditions de travail des 3 649 collaborateurs. Pour aller plus loin, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont signé un accord de méthode pour organiser de nouvelles négociations en 2022 sur les thèmes suivants :

- Les nouvelles organisations du travail : afin de tirer les enseignements de l'expérience de télétravail, accélérée par la crise sanitaire, et imaginer le travail hybride de demain.
- L'égalité professionnelle : l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, de formation, de mobilité, de promotion et de rémunération.
- La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) : notamment les thématiques d'articulation vie privée/vie professionnelle, de mobilité durable, de santé et sécurité au travail.
- L'accompagnement des fins de carrière : pour prendre en compte les besoins spécifiques de salariés en fin de carrière et trouver les moyens de valoriser leurs expériences professionnelles et leur permettre de transmettre leurs savoirs et compétences.

● DON DE JOUR : LES SALARIÉS SOLIDAIRES

Le dialogue social chez AÉSIO mutuelle a permis la mise en place dès 2020 d'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. 429 jours ont été collectés en 2021.

Chaque fin d'année, AÉSIO mutuelle abonde de 15 % les jours versés au fond de solidarité.

● ADAPTER L'ORGANISATION À LA CRISE SANITAIRE

Le Groupe AÉSIO s'est mis en ordre de marche dès le début de la pandémie en 2020 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. Ainsi 65% des collaborateurs de la mutuelle étaient en télétravail dès la première semaine de confinement en mars 2020. Un dispositif de soutien psychologique a également été mis en place pour les collaborateurs qui en ressentaient le besoin, 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 la plateforme Wittyfit.

En 2020 et 2021 cinq campagnes d'écoute ont été menées permettant de questionner les collaborateurs sur leur état de forme général, leur confiance en l'avenir, leur façon de vivre les restrictions sanitaires, le télétravail ou encore la fusion. La crise sanitaire a eu également un impact sur les formats de formation, avec un développement accru des classes virtuelles pour maintenir des formations animées tout en respectant l'engagement pris de réduire au strict minimum les déplacements des collaborateurs pour ne pas les exposer au virus dans le cadre de leurs missions.

Le baromètre mené en mars 2021 après un an de Covid 19 a permis de souligner la capacité de réaction de la mutuelle pour la mise en place du télétravail massif et des outils associés, mais aussi de mesurer pour une partie des collaborateurs une baisse de forme et des difficultés à la déconnexion mentale. En réponse la mutuelle a proposé en mai 2021 des ateliers de prévention en webinars, pour donner des conseils afin d'améliorer son niveau de forme en améliorant la qualité de son sommeil et faciliter la déconnexion mentale en libérant les tensions du quotidien.

AÉSIO mutuelle a par ailleurs 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.

Malgré les conditions exceptionnelles, AÉSIO mutuelle dans son ensemble et tous ses collaborateurs se mobilisent pour assurer une continuité de service de qualité pour nos adhérents.

ÊTRE BIEN AU TRAVAIL

En 2021 AÉSIO mutuelle a lancé son programme « Être Bien au Travail », avec la volonté d'instaurer une démarche collective et durable d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Un comité dédié représentatif de la mutuelle et paritaire a ainsi été constitué en 2021, impliquant toutes les parties prenantes de l'entreprise (membres de la direction, managers, collaborateurs, IRP et administrateurs de la mutuelle). Le comité a pour mission d'envisager, proposer et expérimenter des actions favorisant le « Être bien au travail ».

En 2022 AÉSIO mutuelle calculera pour la 1^{ère} fois son IBET (Indice de Bien Être au Travail), avec l'accompagnement d'un cabinet extérieur dans un souci de neutralité et d'impartialité. Cet indice permettra par la suite de mesurer l'efficacité des actions déployées.

.....

FORFAIT MOBILITÉ

Aésio a mis en place en 2021 un pass mobilité durable, à destination de ses salariés. Chaque collaborateur dispose d'une carte personnelle créditée d'un montant de 150 € à dépenser librement sur l'année pour l'utilisation de transports en commun, de covoiturage, l'achat ou la réparation de vélo... Le pass sera recredité de 150 euros automatiquement tous les ans.

● SEMAINE DE LA QVT 2021 : TRAVAILLER ENSEMBLE

La semaine nationale de la Qualité de vie au travail portait cette année sur « Travailler ensemble ». Une thématique qui résonnait tout particulièrement pour AESIO mutuelle née en janvier 2021 de la fusion de trois mutuelles et ses 3 649 collaborateurs qui apprenaient en cette année 2021 à se connaître et à travailler ensemble. Cette semaine de la QVT a donc été chez AESIO, l'occasion cinq jours durant, de proposer aux collaborateurs qui le souhaitent plusieurs animations pour mieux se connaître et se « rencontrer » virtuellement, à l'heure où la pandémie de Covid 19 rendait encore difficile les rassemblements en présentiel.

Trois temps ont rythmé la semaine :

- Un temps pour se connaître : en créant des duos de collaborateurs de métiers différents qui ont pu partager leur quotidien.
- Un temps pour se parler sans façon : des goûters virtuels rassemblant des collaborateurs de toutes directions et un membre du comité de direction pour évoquer sans tabou tous les sujets de la vie de l'entreprise.
- Un temps pour se découvrir autrement : en invitant les collaborateurs qui le souhaitent à partager via un témoignage vidéo une de leur passion insoupçonnée tournée vers les autres et en phase avec les valeurs de la mutuelle (autour des sujets de bien-être et du secourisme).



POLITIQUES ÉTHIQUES ET INVESTISSEMENTS

AÉSIO mutuelle veut traduire son engagement sociétal 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.

Les risques RSE associés :

- Corruption et atteinte à l'éthique des affaires.
- Dysfonctionnement de la gouvernance mutualiste.
- Défaillance en matière de cybersécurité et perte de confiance de nos adhérents.
- Inadéquation entre nos engagements et nos investissements. Risque juridique et risque de réputation.

A. PRÉVENIR LA CORRUPTION ET DÉVELOPPER L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES.

ÉTHIQUE	Risques	Corruption et atteinte à l'éthique des affaires.	
	Engagement	Prévenir la corruption et développer l'éthique des affaires.	
	Parties prenantes clés	Collaborateurs et candidats	
	Indicateurs clés 2021	% de collaborateurs formés : A la lutte contre la corruption A la lutte contre le blanchiment d'argent	66% 33%
Délai moyen de paiement des fournisseurs		45 jours	

● UNE ÉTHIQUE COMMUNE À TOUS LES COLLABORATEURS DE LA MUTUELLE

Pour affirmer ses convictions éthiques à tous les niveaux, la mutuelle a mis en place un dispositif éthique comprenant :

- Un dispositif d'alerte mis à disposition de tous les collaborateurs permettant de signaler des faits graves tels que : des comportements ou situations contraires au code de conduite et susceptibles de constituer des faits de corruption, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi, d'un règlement, une menace, un préjudice grave pour l'intérêt général.
- Un code de conduite rappelant les actes et les comportements prohibés afin de limiter les risques de corruption et garantir une image d'entreprise conforme aux valeurs portées.
- Une politique de lutte contre la corruption, validée par le conseil d'administration en novembre 2021.
- Un comité éthique chargé de mettre en œuvre le dispositif, le faire évoluer, et traiter des alertes qui pourraient être remontées par les collaborateurs.
- Deux parcours de formation e-learning dédiés à la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent.

AÉSIO mutuelle engagera en 2022 de nouvelles actions auprès de ses collaborateurs pour les sensibiliser à l'éthique et renforcer leur appropriation du dispositif.

● RENFORCER LA RELATION ACHETEUR-FOURNISSEUR RESPONSABLE

En 2021 AÉSIO mutuelle a engagé des travaux pour structurer une politique achats responsables intégrant des volets RSE. Une première étape a été franchie avec la création d'une grille d'évaluation RSE des fournisseurs ainsi que la création de clauses RSE dans les contrats types.

La mutuelle a également rédigé une charte qu'elle soumet à ses fournisseurs et qui les engage, dans le cadre du service rendu à la mutuelle, sur le respect des réglementations en termes de droits du travail, de non-discrimination et de préservation de l'environnement sur l'utilisation des ressources, la protection de la biodiversité ou encore la gestion des déchets.

AÉSIO mutuelle veille à l'application des mêmes engagements pour ses acheteurs, qui signent une déclaration d'acheteur responsable annuellement.

Veiller au respect des délais de paiement

La mutuelle a conduit au second semestre 2021 un audit de sa comptabilité fournisseurs afin d'évaluer son niveau de maturité. Malgré un contexte de fusion nécessitant l'harmonisation des méthodes et outils de travail, il en est ressorti que la mutuelle réglait 80% de ses factures dans les délais, soit un taux fidèle aux standards du marché.

L'audit a permis de mettre à jour des pistes d'amélioration qui seront concrétisées dans un plan d'action courant 2022 pour faire progresser encore le processus de paiement des factures.

B. ASSURER LE BON FONCTIONNEMENT DE LA GOUVERNANCE MUTUALISTE.

ÉTHIQUE	Risques	Dysfonctionnement de la gouvernance mutualiste		
	Engagement	Assurer le bon fonctionnement de la gouvernance mutualiste.		
	Parties prenantes clés	Elus - Collaborateurs		
	Indicateurs clés 2021	Taux de participation dans les instances de gouvernance mutualistes	89,8% en Assemblée Générale 82% en Conseil d'Administration	
		Nombre d'élus mutualistes	294 titulaires 138 suppléants	
Nombre d'élus ayant réalisé une Fresque du Climat		46		
Nombre de réunions de la commission RSE du CA		4		

● UNE GOUVERNANCE DÉMOCRATIQUE

AÉSIO mutuelle est une société de personnes, à but non lucratif, qui appartient à ses adhérents. Ainsi les adhérents, élus délégués 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 élisent 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.

● RÉALISER L'AMBITION RSE D'AÉSIO AVEC LES ÉLUS

En 2021, le Conseil d'Administration a installé une Commission spécialisée RSE. Composé de dix administrateurs représentant tous les territoires de la mutuelle, la Commission a pour objectifs de valider les orientations stratégiques RSE et de déployer l'engagement d'AÉSIO au niveau de la vie militante.

A cet effet 21 entretiens ont été réalisés au cours de l'année auprès d'élus de tous les territoires pour co-construire un plan d'action « La RSE dans les territoires » qui sera déployé en 2022 sur le terrain. Il comprendra des actions locales sur les causes majeures et un plan de formation destiné aux élus.

C. GARANTIR LA SÉCURITÉ DES SYSTÈMES INFORMATIQUES ET LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES.

ÉTHIQUE	Risques	Défaillance en matière de cybersécurité et perte de confiance de nos adhérents.	
	Engagement	Garantir la sécurité des systèmes informatiques et la protection des données personnelles.	
	Parties prenantes clés	Adhérents – Collaborateurs – Elus – Fournisseurs – Partenaires – pouvoirs publics	
	Indicateurs clés 2021	Pourcentage de collaborateurs formés au RGPD	82%
Nombre de violation de données déclarées à la CNIL		1	

● PROTÉGER LES DONNÉES DE NOS ADHÉRENTS, COLLABORATEURS ET PARTENAIRES

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).

AÉSIO mutuelle a mis en place un dispositif complet de protection des données afin de répondre aux exigences du RGPD et de la loi «Informatique et Libertés». Il comprend notamment :

- **Une organisation interne spécifique** : Un Délégué à la Protection des Données ou Data Protection Officer (DPO) a été déclaré officiellement auprès de la CNIL. Il est rattaché à la Direction des Risques et accompagné d'une équipe pluridisciplinaire. Un réseau de trente correspondants DPO qui représente toutes les directions de l'entreprise a été constitué. Ce réseau aide les collaborateurs à appliquer les exigences du RGPD dans leurs activités.
- **La formation des collaborateurs** : outre les formations spécifiques des équipes en charge du RGPD, la mutuelle a bâti un parcours de formation e-learning pour sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux questions de protections des données.
- **La sécurisation de son système d'information** : AÉSIO mutuelle développe des mesures pour assurer le chiffrement des données personnelles, superviser de manière permanente ses dispositifs de sécurité, mettre en place les habilitations et sécuriser l'accès à ses datacenters.
- **Un process assurant que ses sous-traitants répondent aux exigences réglementaires en matière de protection des données** : les conventions liant AÉSIO mutuelle à ses sous-traitants sont négociées au cas par cas pour vérifier qu'ils fournissent des garanties suffisantes en la matière et mettre à leur charge les obligations nécessaires.

D. RENFORCER NOTRE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE AU SERVICE D'UNE TRANSITION JUSTE.

ÉTHIQUE	Risque	Inadéquation entre nos engagements et nos investissements. Risque juridique et risque de réputation.		
	Engagement	Renforcer notre politique d'investissement responsable au service d'une transition juste.		
	Parties prenantes clés	Partenaires (fonds d'investissement) - La Planète - Les générations futures		
	Indicateurs clés 2021	Pourcentage de fonds/sociétés de gestion labellisés ISR dans le portefeuille AÉSIO	55%	
		Montant investis dans des fonds labellisés ISR	184,9 millions €	
		Montant et pourcentage de fonds/sociétés ayant signé les PRI	100%	
		Intensité carbone pondérée des investissements	132,78 tCO2e par millions d'€	

● 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 a rédigé en 2021 sa charte d'investissement en cohérence avec sa démarche RSE, qui doit guider l'élaboration d'une politique ISR ambitieuse en matière de respect des droits de l'homme, de lutte contre le changement climatique et le financement d'initiatives visant la promotion de la santé.

La charte ISR AÉSIO fixe les exigences suivantes :

- **La recherche d'une baisse des émissions de carbone** sur les 5 prochaines années dans la droite ligne des accords de Paris.
- **La mise en œuvre de limites et exclusions sectorielles** (selon la nature de l'activité de la mutuelle) et normatives afin de lutter contre le changement climatique : à ce titre la mutuelle a
- **La définition d'une proportion du portefeuille destinées à des investissements à impact.**
- **Le choix d'entreprises avec une approche « best in class⁽¹⁾ »** comme cible pour le portefeuille ;
- **L'engagement actionnarial** qui consiste à utiliser ses droits d'actionnaire pour influencer la politique de l'entreprise.

AÉSIO, INVESTISSEUR À IMPACT

En lien avec les ambitions affichées dans sa charte ISR, AÉSIO mutuelle investit une part de son portefeuille dans des fonds à impact en lien avec son engagement RSE.

AÉSIO mutuelle s'est associée en 2020 à l'initiative de la FNMF pour la création de Mutuelle Impact, le 1^{er} fonds d'investissement mutualiste à impact social et environnemental sur le secteur de la santé et du médico-social.

Participation AÉSIO : 5 millions d'euros.

(1) Best in class : sélection des meilleures entreprises de chaque secteur sans en exclure aucun, sur les aspects ESG et climat.

8

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 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.

Les risques RSE associés :

- Agir pour le climat et protéger la biodiversité
- Des offres et services non-adaptés au changement climatique

A. AGIR POUR LE CLIMAT ET PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

ENVIRONNEMENT	Risques	Impacts climatiques négatifs et risque de controverse provenant de la mutuelle	
	Engagement	Agir pour le climat et protéger la biodiversité	
	Parties prenantes clés	La planète, les générations futures.	
	Indicateurs clés 2021	Émissions GES totales équivalent CO2 (scopes 1,2 et 3 hors actifs)	47 075 tCO2e
Nombre de Fresques du Climat réalisées en interne en 2021		5	
Nombre de collaborateurs et élus ayant réalisés la Fresque du Climat en 2021		73	

● ENGAGER AÉSIO MUTUELLE SUR UNE TRAJECTOIRE BAS CARBONE

AÉSIO mutuelle se doit par souci d'exemplarité de contribuer à son échelle à la lutte contre le réchauffement climatique. Pour cela, la mutuelle s'engage à réduire durablement ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Objectif : moins 15% d'émissions de GES sur la période 2020-2025.

Aujourd'hui AÉSIO émet environ 47 000 tonnes de CO2 par an*. L'objectif est de réduire ces émissions en repensant certaines de ses façons de faire pour les adapter à l'urgence climatique.

Le plan d'action en cours de déploiement prévoit d'agir sur 5 leviers :

- Réduire les émissions des déplacements : déplacements domicile travail des salariés et professionnels. Renouvellement de la flotte de véhicules avec des modèles moins émissifs.
- Renforcer la politique d'achats responsables : en particulier pour les achats immobiliers, de fournitures, de prestations de services.
- Dématérialiser toujours plus les correspondances avec les personnes protégées.
- Réduire les consommations énergétiques des bâtiments.
- Lutter contre l'obsolescence programmée : en rallongeant la durée de vie des terminaux et équipements

AÉSIO MUTUELLE PARTENAIRE DE L'ONF

Dans le cadre de son engagement bas carbone, AÉSIO mutuelle a conclu un partenariat de plusieurs années avec l'Office National des Forêts pour :

- Compenser nos émissions de GES incompressibles.
- Sensibiliser les populations sur le lien entre la santé et la qualité de l'environnement.
- Soutenir des projets fédérateurs et solidaires de reboisement.



*Tonnes équivalentes CO2, sur les scopes 1, 2 et 3 hors investissements.

● ENGAGER LES COLLABORATEURS ET LES ÉLUS DANS LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Chaque collaborateur et élu d'AÉSIO mutuelle aura sa contribution à apporter à la réalisation de cet objectif de réduction des gaz à effet de serre. En 2021 la mutuelle a commencé le déploiement d'actions de sensibilisation aux sujets environnementaux :

- Un challenge interne de deux semaines en avril, invitant les collaborateurs à pratiquer une activité physique au profit du fonds ONF Agir pour la Forêt qui travaille à la préservation des forêts françaises mises à mal notamment par le changement climatique. Grâce à l'engagement de ses collaborateurs AÉSIO mutuelle finance la reconstitution de 1,5 hectare de la forêt de Vimy dans les Hauts-de-France.
- Le déploiement des ateliers « La Fresque du Climat » qui permettent en trois heures de découvrir, en groupe de manière ludique et accessible à tous, les mécanismes et les impacts du changement climatique. En 2021, 5 fresques ont été organisées en interne pour 73 collaborateurs et élus. En 2022 AÉSIO mutuelle souhaite accélérer l'organisation de ces ateliers, notamment en formant des collaborateurs à l'animation des fresques.

B. DES OFFRES ET SERVICES NON-ADAPTÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ENVIRONNEMENT	Risques	Des offres et services non-adaptés au changement climatique	
	Engagement	Accompagner les adhérents face aux conséquences du changement climatique	
	Parties prenantes clés	La planète, les générations futures.	
	Indicateurs clés 2021	Améliorer les connaissances sur le lien santé-environnement	Construction d'une Chaire de recherche dédiée.

● MIEUX PROTÉGER DES IMPACTS DE L'ENVIRONNEMENT SUR LA SANTÉ

AÉSIO mutuelle a choisi de faire du lien entre santé et environnement une de ses causes RSE majeures. Cette thématique résonne fortement avec le métier d'assurance d'AÉSIO mutuelle. L'objectif est d'améliorer les connaissances sur les nouveaux risques de santé liés à l'environnement (canicules, pollution atmosphérique, zoonoses...) afin de mieux les appréhender et développer les outils de prévention et de protection santé adaptés.

En 2022 : lancement d'une Chaire dédiée

Pour cela AÉSIO mutuelle crée en partenariat avec l'EHESP une Chaire dédiée, afin d'améliorer la connaissance sur les interactions entre l'environnement et la santé des hommes. Le lancement opérationnel de la chaire se déroulera au 1er trimestre 2022. Les conclusions rendues par la Chaire et les nouvelles connaissances acquises permettront à AÉSIO mutuelle de faire évoluer son offre de produits et d'accompagnement pour répondre aux nouveaux besoins générés par le changement climatique.

9. INDICATEURS RSE ET TAXONOMIE EUROPÉENNE

		Indicateurs	2020	2021
SOCIÉTAL	Nombre de dossiers action sociale d'adhérents individuels examinés		2 440	1 698
	% d'aides action sociale accordées		86%	92%
	Montant total des aides individuelles sociales accordées		1 038 098 €	1 138 200 euros
	Montant moyen des aides sociales individuelles accordées		492 €	732 euros
	Nombre total d'actions de prévention santé		349	1 223
	Nb total de personnes sensibilisées		12 432	59 883
	Nombre d'actions de prévention santé organisées en entreprise		175	604
	Nombre de salariés sensibilisés		5230	8 789
SOCIAL	Effectif total		3 566	3 649
	Nb recrutements	CDI	159	229
		CDD	579	358
		Alternants		87
	Nombre de CDD et contrats d'alternance transformés en CDI			91
	% de turn over		8%	7,2%
	Ancienneté moyenne		11,8 ans	11,8 ans
	Masse salariale en euros		125 millions	127,8 millions
	Taux de collaborateurs formés sur l'année par catégorie pro	Présentiel		79%
		E-learning		85%
	Durée moyenne de formation par collaborateur formé	Présentiel		23H
		E-learning		3H
	Taux d'absentéisme		6,17%	5,4%
	Nb accidents du travail avec arrêt		13	12
	Taux de fréquence AT		2,47	2,32
	Taux de gravité AT		0,11	0,21
	Nb réunion CSE		18	15
	Nb accords collectifs signés sur l'année			9
	Taux d'emploi des salariés handicapés		6,28%	
	Index égalité H/F		92/100	97/100

		Indicateurs	2020	2021	
ÉTHIQUE	Pourcentage de collaborateurs formés sur la lutte contre le blanchiment d'argent				
	Pourcentage de collaborateurs formés sur la lutte contre la corruption			66%	
	Délai moyen de paiement des fournisseurs			45 jours	
	Pourcentage de collaborateurs formés au RGPD			82%	
	Nombre de violations de données ayant nécessitées une notification à la CNIL			1	
	Intensité carbone pondérée des investissements			132,78 tCO2e/M€	
INVESTISSEMENT / FINANCE	Pourcentage de fonds/sociétés de gestion labellisés ISR			55%	
	Montant investi dans des fonds labellisés ISR		79,4 millions d'euros	184,9 millions d'euros	
	Pourcentage de fonds/sociétés ayant signé les PRI			100%	
	Fonds propres		1,5 milliard	1,46 milliard	
	Ratio de solvabilité		260 %	238%	
	Montant des cotisations perçues		1,9 milliard	2 milliards	
	Montant total des impôts et taxes payées en France en 2020		22 millions	63 millions	
	Dont montant versé au titre de la taxe Covid			41,7 millions	
	GOUVERNANCE	Nombre d'élus	Titulaires		294
			Suppléants		134
Taux de participation aux réunions du CA		88%	82%		
Nombre d'élus ayant réalisé une Fresque du Climat			46		
Nombre de réunions de la commission RSE du CA			4		
ENVIRONNEMENT	Emissions totales équivalent CO2 (bilan carbone 2020 scopes 1,2 et 3 hors investissements)		47 075 tCO2e	47 075 tCO2e	
	Nombre de Fresques du Climat réalisées en interne en 2021		0	5	
	Nombre de collaborateurs et élus ayant réalisés la Fresque du Climat en 2021		0	73	

INFORMATIONS RELATIVES À LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

Le 18 juin 2020, la Commission européenne a publié le règlement sur la Taxonomie visant à établir une classification des activités vertes afin d'orienter les flux financiers pour favoriser un développement plus durable et lutter contre le greenwashing. Le Règlement Taxonomie s'articule autour de six objectifs environnementaux qui sont détaillés ci-dessous :

- Atténuation du changement climatique
- Adaptation au changement climatique
- Protection et utilisation durable des ressources aquatiques et marines
- Transition vers une économie circulaire
- Prévention et réduction de la pollution
- Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Pour l'exercice 2021, seuls les deux premiers objectifs environnementaux sont applicables. Une activité est définie comme durable ou « alignée » avec ces objectifs si elle remplit les critères suivants :

1. Contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux en conformité avec les critères d'examen techniques établis par la Commission européenne.
2. Ne causer aucun préjudice important à l'un des autres objectifs (Do No Significant Harm).
3. Elle doit être exercée dans le respect des garanties minimales.

Conformément à l'article 8 du règlement Taxonomie, complété par le règlement délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021, AÉSIO mutuelle, en tant qu'assureur, doit publier au titre de l'exercice 2021 les informations suivantes, à savoir :

- La part de ses investissements émis dans des activités économiques éligibles à la Taxonomie.
- La part des primes émises brutes en assurance non-vie éligibles à la Taxonomie.

● INFORMATIONS RELATIVES AU PORTEFEUILLE D'INVESTISSEMENT* :

Portefeuille d'actif total	2 074 M€
La part dans l'actif total d'expositions sur des activités économiques éligibles à la taxonomie	17,5%
La part dans l'actif total d'expositions sur des activités économiques non éligibles à la taxonomie	45%
La part, dans l'actif total, des expositions sur des administrations centrales, des banques centrales ou des émetteurs supranationaux ainsi que des produits dérivés	2,4%
La part, dans l'actif total, des expositions sur des entreprises qui ne sont pas tenues de publier des informations non financières en vertu de l'article 19 bis ou de l'article 29 bis de la directive 2013/34/UE	36,6%

*Données issues de l'outil de gestion de portefeuille Sequantis Transition Monitor.

● RATIO RELATIF À LA SOUSCRIPTION NON-VIE

Les FAQ (questions fréquentes) de la Commission européenne publiées en décembre 2021 précisent que seules sont éligibles à la Taxonomie les lignes d'activité pouvant offrir une couverture d'assurance explicite contre les aléas climatiques.

Conformément aux pratiques de place observées, il apparaît que les seules trois lignes d'activité d'assurance non-vie suivantes intègrent une couverture explicite d'un aléa climatique : l'assurance de véhicules à moteurs, l'assurance maritime, aérienne et de transport ainsi que l'assurance incendie et autres dommages aux biens

L'activité d'AÉSIO Mutuelle ne couvrant pas les lignes d'activités précitées, la part des primes émises brutes en assurance non-vie éligibles à la Taxonomie est égale à zéro pour l'exercice 2021.

10. 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 2021. 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.

B. PÉRIMÈTRE

Le rapport est construit sur le périmètre d'AÉSIO mutuelle, mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité.

C. REPORTING ET CHOIX DES INDICATEURS

Les risques RSE identifiés répondent à l'obligation légale de la Déclaration de Performance Extra-Financière. AÉSIO mutuelle pilote 11 risques RSE, qui ont été redéfinis en 2021 lors d'un travail d'harmonisation avec les autres entités du Groupe Aéma (Macif et Apivia Macif Mutuelle). La mutuelle met en œuvre des politiques pour couvrir chacun de ses risques.

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 :

- 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.
- L'environnement : pour diminuer notre empreinte carbone.

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 pourraient 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 cette déclaration de performance extra-financière.

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

AÉSIO Mutuelle
Exercice clos le 31 décembre 2021

AUX ACTIONNAIRES,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant de la société AESIO Mutuelle, accrédité par le COFRAC (accréditation Cofrac Inspection n° 3-1080, portée disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (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 ;
- 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. À ce titre :

- 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 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 que cette dernière comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme 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 ;
- 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, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹ ;
- 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 importants², nous avons mis en oeuvre :
 - 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 contributrices³ et couvrent entre 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'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.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre février et avril 2022.

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

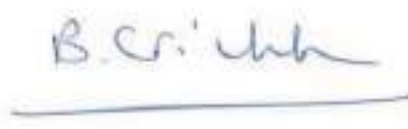
Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière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

Neuilly-sur-Seine, le 19 avril 2022

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



Vincent Frambourt
Associé



Bertille Crichton
Associée

1 Informations qualitatives relatives aux parties suivantes : « Réduire notre empreinte carbone » ; « Adapter l'organisation à la crise sanitaire » ; « Financer un monde responsable » ; « Une éthique commune à tous les collaborateurs de la mutuelle » ; « Renforcer la relation acheteur-fournisseur responsable » ; « Faire d'AÉSIO mutuelle un employeur inclusif » ; « Poursuivre la construction du modèle social ».

2 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 ESG et pourcentage du portefeuille correspondant ; nombre d'aides accordées au titre de l'action sociale ; montant reversé au titre de l'action sociale ; impact carbone des investissements.

3 AÉSIO mutuelle



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. 22-031-002



DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX