



SwissLife

Responsabilité sociale de l'entreprise

Rapport 2016

Engagé, responsable, innovant

2 Responsabilité sociale d'entreprise

Nous remercions tous les collaborateurs du groupe qui ont participé à la rédaction de ce rapport.

Ce document est imprimé sur du papier labellisé issu de forêts gérées durablement.

Responsable de la publication : Directions Communication, Responsabilité sociale d'entreprise, Fondation.

Crédits photos : Swiss Life Intellectual Property Management AG.

Sommaire

Méthodologie 4

Responsabilité
sociale



6

Responsabilité
environnementale



13

Responsabilité
sociétale



17

Politique
d'investissements
responsables



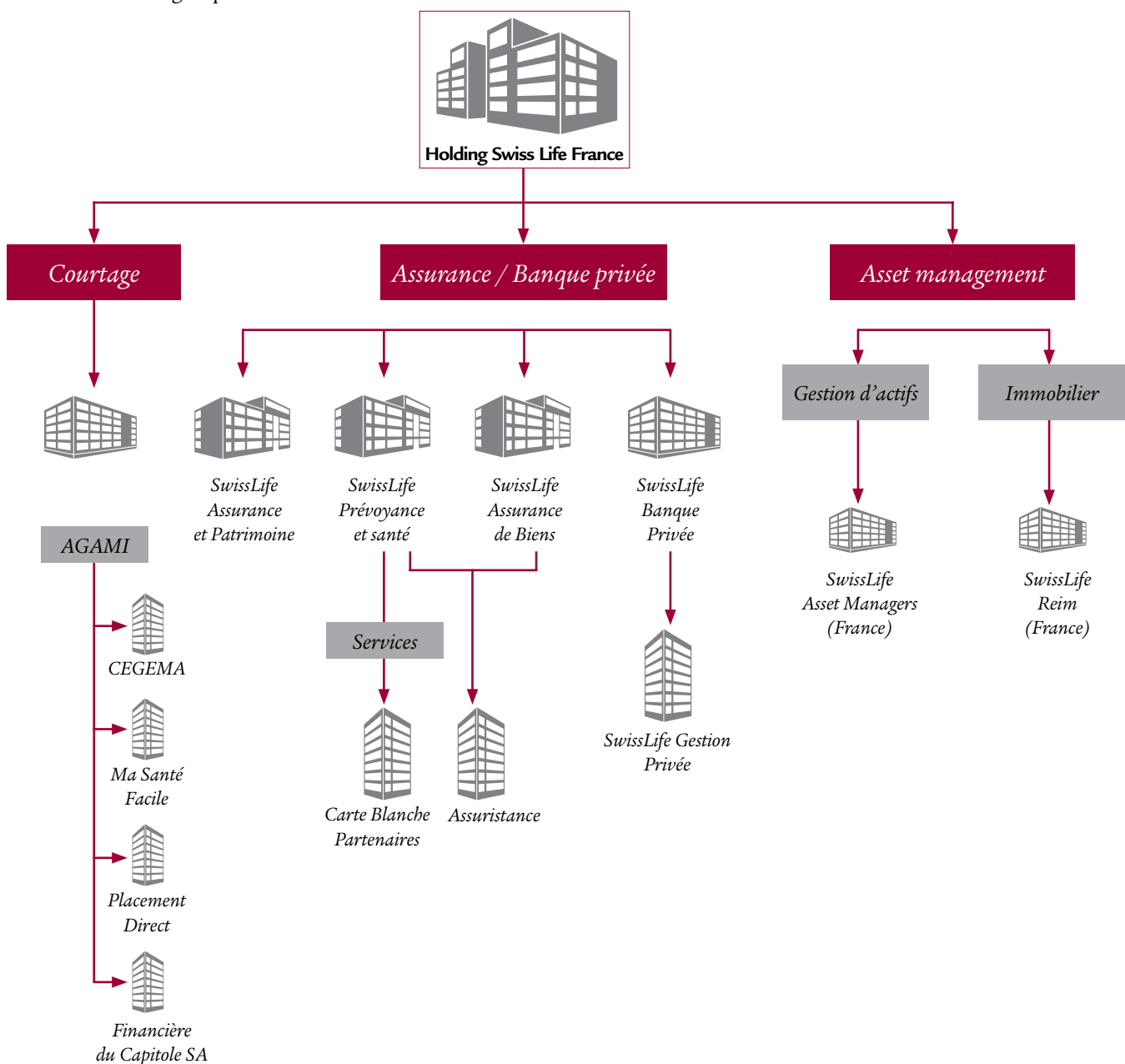
21

Méthodologie

Depuis 2014, Swiss Life formalise chaque année un rapport spécifique qui répond à l'article R-225 de la loi Grenelle 2 du 12 juillet 2010 et son décret d'application publié au JO du 26 avril 2012.

En 2016, en accord avec la législation, ce rapport est soumis à la vérification des informations par un organisme tiers indépendant. De plus, cette année, une partie sur la politique d'investissements responsables est insérée pour répondre à l'article 173 de la loi de transition énergétique.

Le holding Swiss Life France comporte plusieurs filiales qui travaillent ensemble dans une démarche commune et seulement deux (SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Prévoyance et Santé) sont concernées par l'obligation légale de l'article 225.



Pour réaliser le reporting des actions en matière de responsabilité sociale d'entreprise, un sponsor a été nommé au niveau Comex et un réseau de correspondants compétents a été identifié au sein des différentes filiales de Swiss Life France. Ce réseau nous a permis de remonter les informations quantitatives et qualitatives nécessaires

au reporting par le biais d'entretiens individuels. Le pilotage est quant à lui confié aux directions de la communication RSE et Fondation, des finances et du juridique, en charge de coordonner et d'unifier les informations au sein du rapport pour répondre à la réglementation en vigueur.

Comité de responsabilité sociale d'entreprise

Sponsor

Jean-Pierre Lassus – Directeur financier – Groupe Swiss Life France

Coordination

Direction RSE / Direction de la communication / Direction financière / Direction juridique

Pôles

Économique

Social

Environnemental

Sociétal

Correspondants

Métiers vie

Ressources humaines

Services généraux

Fondation

Métiers santé

Division des systèmes d'information

Achats

Métiers dommages

Réseaux de distribution

Marketing et digital

La définition des indicateurs s'est faite selon la réglementation et la cohérence avec l'activité du groupe Swiss Life France. Pour l'année 2016, un travail a été réalisé pour rendre les indicateurs quantitatifs plus pertinents et plus solides au travers d'un guide de reporting formalisé. Ces changements expliquent l'absence de certaines données en 2015 ainsi que des variations liées aux méthodologies de calcul qui ont évolué.

Dans la partie qualitative, la démarche de responsabilité sociale d'entreprise concerne l'ensemble des filiales Swiss Life France et non une en particulier, sauf si elle est spécifiquement explicitée. Pour la partie quantitative, les indicateurs chiffrés sont regroupés dans des tableaux et sont donnés pour l'unité économique et sociale de Swiss Life France et ventilés pour les filiales SwissLife Assurance et Patrimoine et SwissLife Prévoyance et Santé,

seules concernées par l'obligation légale du Grenelle 2. Cette année la filiale SwissLife Immobilier sort du périmètre de l'unité sociale et économique de Swiss Life.

De ce fait, la réponse aux critères quantitatifs et qualitatifs, notamment sur la partie environnementale, s'en trouve impactée. La filiale Carte Blanche Partenaires n'est pas incluse dans la ventilation, car ses comptes ne sont pas consolidés dans le rapport annuel de gestion de SwissLife Prévoyance et Santé.

L'activité de Swiss Life France est essentiellement une activité de services et se situe uniquement sur le territoire français. Certains critères, pourtant obligatoires dans l'article 225 du Grenelle 2, ne peuvent concerner l'activité de Swiss Life, ils seront identifiés au fur et à mesure du rapport.



Responsabilité sociale

Emploi

L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique

Au 31 décembre 2016, Swiss Life en France comptabilisait 2 176 collaborateurs⁽¹⁾ répartis principalement entre ses deux établissements de Levallois-Perret et Roubaix, mais également dans ses principales agences régionales : Angers, Bordeaux, Lyon, Marseille et Strasbourg.

En outre, avec une moyenne d'âge de 44 ans et une proportion de collaborateurs hommes et femmes relativement équilibrée (45,36 % d'hommes et 54,64 % de femmes au 31 décembre 2016), Swiss Life s'inscrit avant tout comme une entreprise dynamique favorisant la mixité et la diversité de ses équipes, mais aussi comme une entreprise soucieuse de faire des différences générationnelles une véritable force.

Les embauches et les départs

En 2016, Swiss Life a embauché près de 481 nouveaux collaborateurs dont plus de 267 en contrat à durée indéterminée. Ce chiffre important est notamment dû aux nombreux changements réglementaires

qui ont impacté les métiers de l'assurance, mais aussi au développement du digital et au rythme de croissance de l'entreprise qui reste soutenu.

Le nombre de départs reste quant à lui relativement stable et inférieur aux embauches, avec un total de 448 départs en 2016 dont 46 % de fins de contrats à durée déterminée et contrats en alternance, et 16 % de licenciements.

Par ailleurs, et conformément aux engagements relatifs au contrat de génération, Swiss Life a recruté en 2016 des jeunes de moins de 30 ans à hauteur de 50 % des recrutements qui ont été réalisés, allant ainsi très au-delà de son engagement de 15 %. La direction a également déployé un parcours d'intégration novateur au sein de l'entreprise, afin de garantir un accueil performant et de qualité aux nouveaux embauchés.

Les rémunérations et leur évolution

Swiss Life récompense l'investissement, tant individuel que collectif, de ses collaborateurs par une politique de rémunération attractive, avec des rémunérations pratiquées au-dessus des minima conventionnels. Chez Swiss Life la masse salariale totale est en constante augmentation. Près de 6 % des salariés ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2016.

Chaque année, des négociations sur les salaires sont menées avec les organisations syndicales représentatives

(1) Périmètre unité économique et sociale (UES).

au sein de l'entreprise, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Par ailleurs, un processus de révision salariale, faisant intervenir la direction générale, la direction des ressources humaines ainsi que les managers de l'entreprise, est engagé chaque année au cours du premier trimestre, afin de décider d'éventuelles augmentations individuelles pouvant être mises en œuvre dès le mois d'avril.

Ce processus garantit que les décisions soient prises de manière objective et au regard notamment des principes suivants : la reconnaissance de la performance individuelle, le respect de l'équité interne et l'égalité professionnelle.

Les avantages sociaux

Swiss Life propose un package d'avantages attractifs et diversifiés, qui englobe la participation, l'intéressement, un plan d'épargne groupe mais aussi des mécanismes de constitution de retraite supplémentaire avec la possibilité notamment d'abonder un plan d'épargne retraite collectif (Perco) et la mise en œuvre de deux contrats collectifs d'assurance à cotisations définies et adhésion obligatoire (article 83) pour tous les salariés de l'entreprise.

L'organisation du temps de travail

En 2016, la direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Swiss Life se sont rencontrées afin d'améliorer les dispositions en matière de télétravail. Ces rencontres ont abouti à la conclusion d'un nouvel accord le 8 décembre 2016, notamment pour étendre ce dispositif au plus grand nombre au sein de l'entreprise.

L'absentéisme

Au cours de l'année 2016, Swiss Life a également apporté une attention particulière au sujet de l'absentéisme, notamment en concertation avec ses différents comités d'hygiène et sécurité, avec l'objectif de maintenir un taux d'absentéisme inférieur à 3 %. Des études quantitatives et qualitatives ont ainsi été déployées sur certains secteurs, afin d'appréhender d'éventuelles problématiques et de mettre en place des plans d'actions le cas échéant. En outre, Swiss Life s'attache à déployer des actions préventives, notamment une campagne de vaccination anti-grippale proposée à l'ensemble des collaborateurs, ainsi que des actions en matière de prévention des risques psycho-sociaux.

Relations sociales

L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Swiss Life bénéficie d'un dialogue social de qualité, comme en atteste le nombre d'accords d'entreprise signés sur les trois dernières années, et la bonne gestion de ses instances représentatives du personnel. Le nombre de consultations du personnel a considérablement augmenté en 2016, en rapport avec les projets de réorganisation interne et les accords collectifs.

La direction tient mensuellement une réunion du CE au siège de l'entreprise, des délégués du personnel et une réunion CHSCT a minima trimestriellement sur chacun de ses sites.

Une réunion mensuelle est organisée entre la direction et les organisations syndicales afin d'aborder les différents sujets de négociation et d'actualité, en vue de poursuivre la construction du dispositif social de l'entreprise.

Le bilan des accords collectifs

Dans le cadre de sa démarche en faveur du dialogue social, Swiss Life s'attache à faire évoluer le dispositif social qui vient compléter les dispositions de branche applicables au sein de l'entreprise. Sur la période 2015-2016, l'entreprise a ainsi signé plus de 10 accords collectifs notamment relatifs au droit syndical, à l'égalité professionnelle, l'épargne salariale, la prévention des risques psycho-sociaux ainsi qu'au télétravail.

Santé et sécurité

Les conditions de santé et de sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail sont au cœur des préoccupations de la politique des ressources humaines de Swiss Life. Conformément aux engagements pris en sa qualité d'assureur santé, Swiss Life s'attache ainsi à veiller au déploiement de ses projets dans le respect de la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Chacun des collaborateurs de Swiss Life bénéficie d'un dispositif complémentaire en matière de santé et de prévoyance, lui assurant ainsi une protection renforcée dans ce domaine. Depuis le 1^{er} janvier 2016, la couverture santé de l'ensemble des salariés de Swiss Life est rentrée en conformité avec la réforme des contrats responsables.

8 Responsabilité sociale d'entreprise

En outre, en 2016, la direction de Swiss Life a signé un accord avec l'ensemble de ses organisations syndicales en matière de prévention des risques psychosociaux, qui a conduit à la mise en place d'actions dont le but est de prévenir et réduire les situations identifiées comme susceptibles de générer du stress. C'est dans ce cadre qu'elle a proposé aux collaborateurs de participer à une enquête en ligne sur le thème du « stress au travail », réalisée avec le concours de l'IFAS à partir du 23 juin 2016. Les résultats de cette enquête permettront, en 2017, l'application d'un plan d'action dans le cadre des dispositions prévues par l'accord.

Dans la même dynamique, début 2016, Swiss Life a mis à la disposition de ses collaborateurs un « Portail santé et bien-être », résultat d'un travail conjoint entre les représentants du personnel et le groupe. Grâce à cette plateforme, l'entreprise donne à chacun la possibilité d'avoir un accès simplifié à des informations en lien avec la santé et le bien-être, ce qui s'inscrit pleinement dans la démarche sociétale de l'entreprise en matière de qualité de vie au travail.

Enfin Swiss Life a initié en 2016, pour ses collaborateurs cadres au forfait, un entretien destiné à engager un dialogue entre collaborateur et manager sur la charge de travail et les éléments qui y sont connexes, notamment un focus sur la conciliation des vies professionnelle et personnelle. Swiss Life anticipe ainsi le type de démarche encouragée par le législateur dans le cadre du droit à la déconnexion formalisée par la loi travail du 8 août 2016.

Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Dans le cadre de sa politique de bien-être au travail et des actions mises en place en matière de prévention, Swiss Life est en mesure de présenter une réduction de son taux d'accident du travail et du taux de gravité de ceux-ci. L'entreprise ne dénombre, en outre, aucune maladie professionnelle en 2016.

Formation

Les politiques mises en œuvre en matière de formation

Parcours de professionnalisation, levier de montée en compétences

Face à de nouveaux enjeux, un environnement qui évolue, une adaptation constante des organisations, Swiss Life souhaite se démarquer par son professionnalisme, sa proactivité, sa qualité de service et sa concentration sur l'expérience client, tant en interne qu'en externe. Brique du dispositif RH visant à renforcer la compétence métier, les parcours de professionnalisation ont pour objectif premier de professionnaliser les équipes et de mieux les préparer à relever les défis de demain. Ils facilitent également l'intégration des nouveaux arrivants et favorisent la mobilité. Nés en 2014 pour les fonctions opérationnelles, les parcours de professionnalisation se déploient petit à petit à toute l'entreprise en 2016, avec un fil rouge : le triptyque « connaissances, outils, communication client », dans une logique d'amélioration continue.

Une démarche de certification

En 2016, dans la suite logique des parcours de professionnalisation, Swiss Life initie une démarche de certification avec le CQP (certificat de qualification professionnelle) chargé de relation clientèle assurance. Swiss Life offre ainsi la possibilité de pérenniser l'employabilité et l'engagement des collaborateurs, et de valider en situation de travail la maîtrise des compétences autour de quatre grands domaines : relationnel, technique, organisationnel et outils. Valorisante pour le collaborateur et outil de montée en compétences, cette dynamique certifiante s'étend à d'autres certifications avec le passage du TOEIC, du certificat voltaire et du PCIE (passaport de compétences informatique européen).

La diffusion du discours client en interne

En 2016, dans une logique d'amélioration continue et de montée en compétences de tous sur le domaine relationnel, Swiss Life décide de diffuser, en interne, le discours client dans les directions opérationnelles. Une méthodologie intégrant l'accompagnement des managers et référents permet d'avoir des ambassadeurs terrain qui font « vivre » la formation au quotidien et redescendent le sujet dans les équipes sous forme d'atelier d'entraînement. Efficace et pérenne, cette méthodologie favorise le développement de la proactivité, l'adoption de bonnes pratiques et l'acquisition de réflexes professionnels valorisant l'image employeur.

Le nombre total d'heures de formation

En 2016, ce sont au total 49 566 heures de formation qui ont été dispensées. Cela correspond à une durée moyenne du temps de formation de 3,6 jours⁽²⁾ pour chaque personne formée.

(2) Sur la base d'une journée de 7 heures.

Diversité

Les mesures en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

Swiss Life a initié, dès 2006, une démarche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis cette date, l'entreprise a régulièrement pris des engagements dans ce domaine. Le nouvel accord signé en mars 2016 reprend des thèmes essentiels de cette thématique, tels que la promotion, la rémunération, la conciliation vie professionnelle / vie personnelle. Sur ce dernier thème, l'entreprise en affirme l'importance notamment au travers de mesures telles que le maintien du salaire pendant un congé paternité, l'allongement du congé adoption avec la mise en place d'un congé « préadoption », l'extension du congé parental jusqu'à l'entrée à l'école de l'enfant, ou encore l'accompagnement avant / pendant / après un congé maternité et l'octroi de jours supplémentaires en cas d'enfants hospitalisés, en longue maladie ou handicapés.

Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Cette année, Swiss Life a poursuivi les démarches déjà initiées en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, et a notamment initié des contacts avec un cabinet spécialisé. C'est dans ce cadre qu'elle a adhéré, en 2016, à l'association Mission Handicap Assurance, créée par la Fédération française de l'assurance (FFA) le 8 juillet 2016. Cette association est une structure dédiée aux sociétés d'assurances, destinée à favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap au sein des sociétés d'assurances. Elle propose ainsi des actions spécifiques de recrutement et de formation des personnes en situation de handicap.

La politique de lutte contre les discriminations

L'accord relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances rappelle que l'évolution professionnelle des collaborateurs doit reposer exclusivement sur des critères objectifs que constituent les compétences, les capacités professionnelles ainsi que l'expérience professionnelle.

En 2016, les entretiens professionnels ont été déployés selon ce principe pour définir le bilan de l'activité de chacun des salariés, et ainsi mieux définir les axes de développement de leurs compétences et leurs besoins en formation.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

Swiss Life est une entreprise très attachée au dialogue social. C'est en ce sens qu'elle engage annuellement des négociations avec ses organisations syndicales représentatives, en vue de continuer à enrichir le dispositif social dont bénéficient les collaborateurs. Ces négociations se sont soldées par la signature de deux accords au titre de l'année 2016.

C'est aussi dans cet esprit que la direction permet aux organisations syndicales d'organiser, de manière régulière, des réunions d'information avec leurs adhérents, dans des conditions spécifiques et aménagées.

À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

Swiss Life s'attache à déployer une politique ressources humaines exempte de toute discrimination en matière d'emploi. C'est en ce sens qu'à chaque étape du cycle RH, les managers sont sensibilisés à proposer des évolutions sur la base d'éléments objectivés et dans une parfaite équité.

À l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Swiss Life, en tant qu'entreprise française, respecte scrupuleusement les dispositions du Code du travail en matière de travail forcé ou obligatoire.

À l'abolition effective du travail des enfants

Swiss Life, en tant qu'entreprise française, respecte scrupuleusement les dispositions du Code du travail en matière de travail des enfants. A contrario, afin d'aider les jeunes à découvrir le monde de l'entreprise, Swiss Life accueille régulièrement des enfants en classe de 3^e dans le cadre de leur stage découverte.

10 Responsabilité sociale d'entreprise

Indicateurs chiffrés

	2015			2016		
	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé
Volet social						
Emploi						
<i>L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique</i>						
RH1 : Effectif total	2 188	1 087	652	2 176	1 121	657
<i>dont personnels administratifs</i>	1 474	496	589	1 452	519	596
<i>dont personnels commerciaux</i>	598	537	35	605	541	35
<i>dont alternants</i>	97	35	28	101	43	26
RH2 : Répartition de l'effectif par tranche d'âge						
<i>< 20 ans</i>	11	3	3	12	3	1
<i>de 20 à 25 ans</i>	132	48	44	123	49	39
<i>de 26 à 40 ans</i>	736	441	225	781	467	249
<i>de 41 à 55 ans</i>	894	443	272	859	441	267
<i>de 56 à 60 ans</i>	289	108	76	277	129	81
<i>> 60 ans</i>	126	44	32	124	32	20
<i>Âge moyen des salariés</i>	44,25	43,21	43,43	44	43,03	43,17
RH3 : Répartition par sexe						
<i>Hommes</i>	45,66 %	56,03 %	31,14 %	45,36 %	54,06 %	30,90 %
<i>Femme</i>	54,34 %	43,97 %	68,86 %	54,64 %	45,94 %	69,10 %
RH4 : Répartition par zone géographique						
<i>Île-de-France</i>	1 017	594	202	995	627	187
<i>Nord</i>	627	98	354	637	93	379
<i>Ouest</i>	105	82	20	101	78	20
<i>Est</i>	98	77	17	91	69	17
<i>Sud-Ouest</i>	106	80	23	109	86	20
<i>Rhône-Alpes Auvergne</i>	140	78	23	137	78	22
<i>Sud</i>	95	78	13	106	90	12
Les embauches et les départs						
RH5 : nombre d'embauches total	504	298	131	481	297	128
<i>dont CDI</i>	242	180	42	267	184	66
<i>dont CDD</i>	189	76	68	149	82	44
<i>dont alternants</i>	73	42	21	65	31	18
<i>dont embauchés de moins de 30 ans</i>	nc	nc	nc	241	120	78
RH6 : Nombre de départs total	439	257	103	448	254	120
<i>dont CDI</i>	216	153	33	243	158	48
<i>dont CDD</i>	151	76	46	151	75	52
<i>dont alternants</i>	72	28	24	54	21	19
<i>dont embauchés de moins de 30 ans</i>	nc	nc	nc	176	81	58
RH7 : Turn over	11,38 %	24,69 %	9,92 %	12,76 %	16,51 %	9,50 %

	2015			2016		
	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé
<i>Les rémunérations et leur évolution</i>						
RH8 : Pourcentage d'évolution de la rémunération brute personnel administratif	1,50 %			1,30 %		
RH9 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une évolution de carrière	4,70 %	6,21 %	5,30 %	5,47 %	5,78 %	6,33 %

Organisation du travail

<i>L'organisation du temps de travail</i>						
RH10 : Effectifs en télétravail	237	125	92	283	168	95
Pourcentage de salariés en télétravail	11,6 %	12,1 %	15,3 %	13,9 %	15,9 %	15,4 %
RH11 : Effectifs temps partiel	176	37	80	176	43	75
<i>L'absentéisme</i>						
RH12 : Taux d'absentéisme	2,9 %	2,4 %	3,6 %	2,8 %	2,7 %	2,9 %

Relations sociales

<i>L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci</i>						
RH.E : Nombre d'IRP	7			7		
RH.E : Nombre de syndicats	5			5		
RH.E : Nombre total de consultations du personnel	53			71		
<i>Le bilan des accords collectifs</i>						
RH.F : Nombre d'accords collectifs signés	7			10		

Santé et sécurité

<i>Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail</i>						
RH.H : Nombre d'accords formels en lien avec la santé et la sécurité signés avec les IRP	3			2		
<i>Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles</i>						
RH13 : Taux de fréquence des accidents du travail	0,009	1,500	2,562	0,0048	0,788	0,242
RH14 : Taux de gravité sur les accidents du travail et trajets	2,18	2,02	3,22	1,61	1,17	0,88

Formation

<i>Les politiques mises en œuvre en matière de formation</i>						
RH15 : Nombre total de stagiaires formation	3 343	1 993	930	5 558	3 018	1 559
dont personnel administratif	2 420	1 097	904	4 181	1 697	1 516
dont personnel commercial	923	896	26	1 377	1 321	43
<i>Le nombre total d'heures de formation administratifs</i>						
RH16 : Nombre total d'heures de formation	53 198	33 606	12 517	49 566	36 828	8 794
Nombre total d'heures de formation par salarié	36,02	41,64	28,97	25,03	34,55	15,27

12 Responsabilité sociale d'entreprise

	2015			2016		
	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé

Diversité

Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes						
RH17 : Pourcentage de femmes cadres	44,95 %	40,88 %	52,61 %	45,66 %	41,75 %	54,98 %
RH18 : Taux d'utilisation du congé paternité	84,37 %	44,44 %	100 %	61,54 %	60,71 %	80,00 %
RH19 : Taux de féminisation du programme HPDP	50 %			42 %		
Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées						
RH20 : Nombre de personnes en situation de handicap en poste	nc	nc	nc	21	5	11
La politique de lutte contre les discriminations						
RH1 : Nombre de nationalités présentes dans l'entreprise	28	21	12	28	20	13
La politique en faveur des seniors						
RH1 : Part de collaborateurs de plus de 55 ans dans l'entreprise	22,03 %	16,93 %	19,01 %	22,01 %	17,31 %	19,18 %

Les effectifs sont exprimés en nombre de personnes physiques et non en ETP.



Responsabilité environnementale

Politique générale en matière d'environnement

L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Depuis une dizaine d'années, Swiss Life attache une attention toute particulière à son impact sur l'environnement. En 2016, une partie de la stratégie RSE est consacrée à la réduction de l'impact environnemental de l'activité des salariés de Swiss Life. La société s'est notamment dotée d'ambassadeurs stratégiques, chargés de porter les sujets RSE, et l'un d'entre eux est spécifiquement chargé de lancer et suivre les opérations liées aux bonnes pratiques environnementales des collaborateurs. Le programme défini pour 2017-2018 développe la sensibilisation des salariés aux éco-gestes sur tous les sites Swiss Life, et la diminution de l'empreinte carbone en général (consommation de papier, d'électricité ou utilisation de la voiture).

Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Depuis 2007, la direction, par le biais des services généraux ou de la direction de la communication, sensibilise les salariés aux éco-gestes au travail, à l'économie d'énergie et à la consommation responsable à l'occasion d'événements tels que la semaine du Développement durable, la semaine de la Mobilité ou d'autres...

Ces journées mobilisatrices sont composées de campagnes d'affichage, de jeux, de conférences et surtout d'une communication très présente sur les bonnes pratiques liées à l'environnement. Cette année plusieurs événements de sensibilisation ont eu lieu :

- juin 2016 : pique-nique durable (avec quiz développement durable) ;
- novembre 2016 : semaine européenne de la Réduction des déchets ;
- décembre 2016 : découverte pour les salariés des sites de Levallois et Roubaix de l'éco-conduite ;
- décembre 2016 : diffusion du guide des bonnes pratiques (éco-gestes) sur l'intranet.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France et de la sortie de SwissLife Immobilier du périmètre de ce reporting, cette thématique n'est pas jugée pertinente.

Pollution

Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France et de la sortie de SwissLife Immobilier du périmètre de ce reporting, cette thématique n'est pas jugée pertinente.

La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France, cette thématique n'est pas jugée pertinente.

Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France, cette thématique n'est pas jugée pertinente. Swiss Life ne provisionne aucun montant spécifique pour risques en matière d'environnement.

Prévention et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets

La politique de gestion des déchets s'est poursuivie de la même façon en 2016, les chiffres sont actualisés dans le tableau des indicateurs environnementaux.

Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Dans le cadre de la semaine européenne de la Réduction des déchets en novembre 2016, Swiss Life a initié une communication toute la semaine sur la réduction des déchets dans les deux restaurants d'entreprise partenaires des établissements de Levallois-Perret et Roubaix. Les denrées alimentaires jetées ont été pesées dans les deux restaurants et communiquées aux collaborateurs par le biais de l'intranet pour les inciter à les réduire.

Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France et de son raccordement au réseau public, la consommation d'eau et son approvisionnement ne représentent pas un enjeu majeur. Ce critère est traité uniquement de façon quantitative (*cf. tableau*).

La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

La consommation de papier a toujours été une préoccupation forte de Swiss Life. Depuis 2010, une démarche importante de diminution de cette consommation a été lancée. En 2016, cette démarche est toujours en cours, étroitement liée à la digitalisation de tous les processus avec la montée en puissance du site et de l'application MySwissLife. Par ce biais, les clients ont accès à leur espace client de façon entièrement dématérialisée : attestations diverses, décomptes... et dernièrement l'attestation de tiers payant. Les clients qui ne seraient pas encore connectés sont incités à le faire par des campagnes régulières dans lesquelles on leur explique la marche à suivre. De même, les documents qui accompagnent la mise en place de certains de nos produits sont désormais sous format PDF, permettant aux chefs d'entreprise de les diffuser largement auprès de leurs salariés. Par ailleurs, Swiss Life continue à développer la signature électronique en augmentant le nombre de contrats éligibles. Ainsi, tous les contrats signés électroniquement sont ensuite envoyés par mail, ce qui réduit significativement la consommation de papier des collaborateurs commerciaux.

La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Plusieurs actions sont menées sur les deux principaux sites de Swiss Life pour réduire la consommation d'électricité.

Au siège de Levallois-Perret

Notre politique de remplacement des éclairages par des leds se poursuit. Nous positionnons également des détecteurs de présence dans les espaces communs (couloirs, escaliers) afin que les lumières ne restent pas constamment allumées dans les lieux de circulation. L'installation d'une nouvelle GTB sur l'immeuble rue Belgrand, en fin d'année 2015, a permis d'être plus précis et de mieux gérer la consommation en froid et en chaud.

Dans les locaux de Roubaix

La campagne de mise en place de détecteurs de présence dans les lieux communs continue. Des leds commencent à être installées dans certains bureaux.

L'utilisation des sols

Compte tenu des activités de services du groupe Swiss Life France et de son implantation en France, cette thématique n'est pas jugée pertinente. L'entreprise n'a un impact que très limité sur les sols, de par son activité de bureau.

Changement climatique

Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage de biens et services qu'elle produit

Le bilan de GES mené en 2015 faisait apparaître que les déplacements réalisés par la flotte automobile représentaient le plus gros poste d'émissions de GES. Aussi, dans un premier temps, Swiss Life a proposé à ses collaborateurs de Levallois et de Roubaix une

sensibilisation à l'éco-conduite, l'objectif étant de l'étendre en région et auprès des collaborateurs commerciaux en 2017.

Un bilan carbone sera réalisé début 2017 pour mesurer l'empreinte carbone de Swiss Life en 2016 ; les résultats seront communiqués dans le prochain rapport RSE.

L'adaptation aux conséquences du changement climatique

Compte tenu des activités de services de Swiss Life France, cette thématique n'est pas jugée pertinente. Le changement climatique n'impacte pas directement Swiss Life.

Protection de la biodiversité

Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Compte tenu des activités de services du groupe Swiss Life France et de son implantation en France, cette thématique n'est pas jugée pertinente. L'incidence de Swiss Life sur la biodiversité n'est pas sensible.

16 Responsabilité sociale d'entreprise

Indicateurs chiffrés

	2015			2016		
	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé
Volet environnemental						
Politique générale en matière d'environnement						
<i>L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement</i>						
<i>ENV6 : Consommation totale de papier en kilos (papier copieur, enveloppes, bobines, imprimés, formulaires)</i>	332 337	112 995	129 611	264 186	136 099	79 766
<i>Consommation de papier copieur par personne en kilos</i>	29	29	28	17	17	17
<i>Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement</i>						
<i>ENV. B : Nombre d'actions ou journées de sensibilisation sur la protection de l'environnement</i>	7			4		
<i>Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets</i>						
<i>ENV1 : Tonnes de déchets émis non recyclables (estimation)</i>	103	35	40	107	57	29
<i>ENV2 : Tonnes de déchets recyclés papier et carton</i>	74	25	29	68	28	25
<i>ENV3 : Tonnes de déchets recyclés cartouches d'impression</i>	1,20	0,41	0,47	1,22	0,69	0,30
<i>ENV4 : Tonnes de déchets recyclés piles, canettes, bouteilles plastiques, néons</i>	0,50	nc	0,19	0,58	0,11	0,33
Utilisation durable des ressources						
<i>La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales</i>						
<i>ENV5 : Consommation d'eau (en m³)</i>	11 269	3 831	4 395	12 113	6 416	3 314
<i>La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables</i>						
<i>ENV7 : Consommation d'électricité en kWh (estimation Rbx 2015)</i>	5 619 781	1 910 726	2 199 715	7 191 629	3 121 998	2 549 184
<i>ENV8 : Consommation de fuel en kWh</i>	392 120	nc	152 927	9 912	6 246	1 863
<i>ENV9 : Consommation de gaz en kWh</i>	1 872 111	nc	730 123	1 283 687	235 127	733 522



Responsabilité sociétale

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

En matière d'emploi et de développement régional et sur les populations riveraines ou locales

La société Swiss Life est principalement présente sur deux sites français : Levallois-Perret et Roubaix. Ces sites emploient respectivement 995 et 637 collaborateurs.

La France est ensuite divisée en 7 régions qui emploient principalement des inspecteurs et conseillers commerciaux, soutenus par des équipes de collaborateurs administratifs présents en région. Les effectifs par région sont disponibles dans le tableau de responsabilité sociale.

Enfin, un réseau d'agents généraux présent dans toute la France exerce en indépendants sous la marque Swiss Life.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommation, les populations riveraines

Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Swiss Life est membre de la FFA (Fédération française de l'assurance), principale association professionnelle de l'assurance. La représentation de l'entreprise est assurée au travers du PDG Charles Relecom et de plusieurs collaborateurs qui participent activement à des comités sur différents sujets en rapport avec les métiers de l'assurance.

Les Rencontres capitales – 26 et 27 novembre 2016

Swiss Life a choisi cette année et à titre d'expérience de participer aux Rencontres capitales à l'occasion des 250 ans de l'Académie des sciences, l'occasion de participer activement à un sujet de société. Le thème choisi, « Redonner du sens au progrès », et le débat sur l'« Hyper longévité »⁽³⁾, avec la participation de Charles Relecom, a permis d'approfondir les réflexions sur les conséquences de l'allongement de l'espérance de vie, les transformations de la société et le rôle des assurances. Soutenir ce projet a permis de conforter la posture de précurseur de Swiss Life, en positionnant sa Fondation sur l'innovation, le progrès, la recherche de sens et la place de l'homme face aux révolutions technologiques actuelles. Charles Relecom a appelé à une nécessaire collaboration entre l'État, le monde médical, les entreprises et la société civile pour faire face à ces enjeux sociétaux. Plus de 3 000 personnes étaient présentes au Palais de l'Institut de France pour suivre ces débats qui ont suscité un véritable intérêt sur les réseaux sociaux et dans les médias. Plus de 680 tweets ont été postés avec les hashtags officiels #RCap et #RencontresCapitales, et les reportages et rediffusions ont été nombreux : RFI, France Info, France Télévision, francetv educ, Europe 1, etc.

Les actions de partenariat ou de mécénat

La Fondation Swiss Life, créée fin 2008, regroupe la plupart des actions de mécénat de Swiss Life avec deux principes fondateurs :

- leur intégration dans la responsabilité sociétale d'entreprise ;
- l'innovation issue du croisement entre des univers cloisonnés ou de rencontres inattendues entre nos différents partenaires.

Institut Curie

Partenaire de l'Institut Curie depuis 2004, Swiss Life a contribué aux progrès considérables des thérapies ciblées qui améliorent les scores de guérison, tout en allégeant les souffrances : la Fondation a soutenu trois programmes de recherche, sur le rétinoblastome, les cellules tumorales circulantes, et l'essai clinique SCHIVA, avant de soutenir, à partir de 2016, le développement de l'immunothérapie. Grâce à une chaîne de solidarité sans précédent, Swiss Life a été le premier collecteur de dons à l'occasion de la campagne « Une jonquille pour Curie », en mars :

- collecte globale de 60 000 euros ;
- 300 dons ont été faits en ligne ;
- les premiers collecteurs ont été les agents généraux.

La Fondation a abondé de 1 euro le téléchargement de l'application « Une Jonquille pour Curie » et chaque kilomètre parcouru sur les vélos connectés installés par Curie partout en France. Des fonds ont également été récoltés grâce à l'implication des agences Ma santé facile,

l'organisation d'événements en interne (rallye vélo Alex Singer, vente solidaire de goodies...) et par les agents (tournoi de golf, match de rugby, soirée Lion's Club).

France Alzheimer

Depuis 2009, la Fondation mène avec l'association France Alzheimer des actions de mécénat en faveur des malades d'Alzheimer et de leurs aidants. Il s'agit, d'une part de l'ouverture de musées, et d'autre part de concerts de chant lyrique organisés par Music'O seniors.

Les partenariats 2016 avec les musées

Des visites de ces musées ont pu être ouvertes aux malades d'Alzheimer et à leurs aidants familiaux dans trois villes de France :

- Palais de Tokyo, Paris : deux cycles de quatre visites ;
- Cité de la musique, Paris : un cycle de quatre visites et une visite d'une exposition temporaire ;
- musée des Beaux-Arts de Lyon : trois visites, suivies d'un temps de convivialité ;
- musée de La Piscine, Roubaix : dix séances (une par mois sauf en juillet et août) avec visite du musée puis atelier d'art thérapie.

Le partenariat avec Music'O seniors

La Fondation Swiss Life a financé dix concerts avec ateliers de musicothérapie en 2016, partout en France, dans des Ehpad principalement : Calvados, Cher, Finistère, Gard, Lot-et-Garonne, Mayenne, Orne, Vosges, Seine-Saint-Denis, Loire-Atlantique.

Le Prix Swiss Life à 4 mains, édition 2016-2017

La deuxième édition du Prix Swiss Life à 4 mains a été lancée au premier semestre 2016. Destiné à révéler des talents, ce prix artistique propose un travail de création innovant à deux jeunes talents, un photographe et un compositeur. Neuf experts en photographie et en musique ont parrainé dix-huit artistes candidats à cette aventure contemporaine. Ceux-ci se sont rencontrés pour former leurs duos puis proposer leur projet commun. Après une présélection exigeante, quatre duos ont défendu leurs propositions devant un jury de professionnels du monde de la culture.

Le thème de cette édition est celui de l'exposition qui sera présentée au Palais de Tokyo pour célébrer les vingt ans du Fresnoy – Studio national des arts contemporains, à l'été 2017 : « Le Rêve des formes ». L'œuvre des lauréats du Prix y sera présentée pendant toute la durée de l'exposition dont le commissaire artistique sera Alain Fleischer, directeur du Fresnoy. Un livre-CD sera également publié aux éditions Actes Sud.

Le duo gagnant a reçu une bourse pour mener le projet qui est dévoilé l'année suivante dans le cadre d'un partenariat monté par la Fondation avec le Palais de Tokyo,

(3) Thème du débat : « Allongement de la vie, génétique, biologie : quels progrès pour l'Homme ? »

le Fresnoy et Actes Sud. Les lauréats sont Smith, photographe, et Antonin Tri-Hoang, compositeur et clarinettiste, pour leur projet commun *Saturnium*. Fascinés par les travaux de Marie Curie, ils ont imaginé la découverte secrète par la scientifique d'une nouvelle substance hautement dangereuse capable de modifier l'espace-temps : le Saturnium. Qu'advierait-il si cet élément enfoui était redécouvert ? Pourrait-il bouleverser le cours de notre époque ?

Les deux artistes ont reçu chacun 15 000 euros pour mener à bien leur projet (sur 2016 et 2017), en plus de la valorisation qui leur est offerte via l'exposition de leurs travaux. Ils disposent de six mois pour croiser leurs points de vue et réaliser, à quatre mains, une œuvre artistique unique : une installation, une création musicale de 30 à 50 minutes et une série de 30 photographies minimum. Le magazine *Connaissance des Arts* a commencé en 2016 à filmer ce processus créatif et continuera en 2017 jusqu'à l'installation de l'œuvre au Palais de Tokyo.

Aider à aider

En janvier 2016, le huitième appel à projet a été lancé auprès des collaborateurs de Swiss Life. De nombreuses candidatures ont été reçues. Quatre projets ont été identifiés et 14 000 euros distribués.

- L'Ironman de Nice au profit de l'Institut Curie : à l'initiative de Thomas Chollet et Benjamin Proux, respectivement collaborateur et agent Swiss Life, 28 athlètes du club de Levallois Triathlon ont décidé de dédier cette performance à la lutte contre le cancer. Ils ont collecté plus de 10 000 euros.
- Sport 4 thérapie : une course cycliste a été organisée à L'Isle-Jourdain (32) au profit de la lutte contre l'épilepsie, avec Marion Clignet comme marraine. Ce projet a été porté par Nicolas Leboucher, agent général de Toulouse, président du Balma Vélo Sprint.
- Association Marcher Autrement : les animateurs « Rando Santé » ont été formés afin d'encadrer en toute sécurité des personnes fragiles, âgées, malades. Du 16 au 25 septembre, une randonnée pédestre s'est tenue avec un groupe de 16 personnes au départ d'Avignon, afin de réaliser une étape du Chemin de Compostelle. Ce projet a été porté par Claire Carlier, conseillère commerciale région Paca.
- Association Acouphène : à l'occasion de la journée mondiale des Sourds du 24 septembre 2016, la Fondation a soutenu le projet « Synesthesia », une création invitant à une perception originale du son. Sourds et entendants ont imaginé une performance unique, alliant chansigne, danse, vidéo et musique. Un concert a été donné le 23 septembre 2016 devant un public enthousiaste. Ce projet était porté par Anthony Bourlard, collaborateur Swiss Life.

Bénévolat des collaborateurs

Les actions Aider à aider ne pouvant être soutenues plus de trois ans, certaines qui se révèlent utiles et duplicables ont été pérennisées. C'est le cas de l'Envol, porté par Michel Gallot.

Sous-traitance et fournisseurs

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

En tant qu'entreprise de services, le périmètre des achats représente une part moins importante dans l'activité de Swiss Life France. Malgré cela, nous nous employons à établir des principes pour toutes les consultations. En 2015, un « Guide des achats responsables » a d'ailleurs été initié pour formaliser l'ensemble des pratiques responsables dans les processus d'achat. Il sera diffusé à l'ensemble de l'équipe des achats et de l'entreprise début 2017. Parmi les grands principes de la charte, Swiss Life s'attache à faire travailler des PME françaises et les consulte dès qu'elles peuvent intervenir sur les besoins exprimés. Aucune exclusivité ou priorité n'est donnée par défaut aux grandes entreprises.

L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Plusieurs cas de figure sont présents chez Swiss Life :

- il peut y avoir une clause qui interdit totalement la sous-traitance des fournisseurs de Swiss Life ;
- il peut y avoir une autorisation de sous-traiter une partie de la prestation, avec l'obligation pour le fournisseur d'appliquer les mêmes exigences que Swiss Life en matière de responsabilité sociétale auprès de son sous-traitant.

Une partie du « Guide des achats responsables » est également consacrée au respect déontologique de la relation fournisseur.

Loyauté des pratiques

Les actions engagées pour prévenir la corruption

Chez Swiss Life, une directive et sa déclinaison en guideline existe pour lutter contre la corruption et les conflits d'intérêts pour décrire les cadeaux externes et les invitations qui peuvent être acceptés ou non par les salariés. Ces règles sont d'ailleurs rappelées régulièrement au travers de formations, dans le cadre du parcours des nouveaux entrants ou de communications sur l'intranet, notamment au moment des fêtes de fin d'année.

20 Responsabilité sociale d'entreprise

Ce dispositif fera l'objet d'une revue en 2017 pour tenir compte des nouvelles dispositions prévues par la loi Sapin 2 sur les mesures liées à la corruption, et par la directive européenne sur la distribution en assurances sur la partie conflits d'intérêts.

De même, les donations au nom de Swiss Life aux partis politiques ou à des personnes physiques doivent être préalablement approuvées par le CEO, ou par un membre de la direction après consultation des relations publiques du groupe. Si la personne physique concernée par le don est un agent d'un organisme public, le département compliance & ICS doit être également consulté. Les donations doivent être raisonnables et n'être associées à aucune condition.

Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, Swiss Life a mis en place, en 2014, trois fonds d'action sociale (un par société d'assurances), destinés à aider ses assurés qui font face à des difficultés particulières. En 2016, Swiss Life a doté ses fonds de 350 000 euros. Cette somme a permis de financer les actions du partenariat avec Siel Bleu, mais aussi les demandes d'aides directement adressées aux fonds. Par exemple, les assurés en difficulté ont pu bénéficier d'aménagements de leur domicile ou véhicule, d'aides auditives ou encore de prothèses dentaires.

Par ailleurs, Swiss Life propose un forfait prévention intégré dans tous ses contrats standard de santé pour permettre à ses assurés de faire face aux dépenses de prévention non remboursées par la Sécurité sociale. Le principe est simple : selon le niveau de garantie choisi, les assurés ont le droit à un forfait annuel

de 50 à 200 euros par bénéficiaire. Dans le cadre de ce forfait, Swiss Life prend en charge la moitié des dépenses de prévention non couvertes par la Sécurité sociale.

Le spectre est large, du dépistage de cancers aux vaccins (hépatite A ou antipaludéen, par exemple), en passant par le traitement des allergies, de la ménopause, de l'andropause... et même de l'acné. Au total, une trentaine d'actes ou de médicaments – par exemple la pilule de troisième génération – sont concernés.

Swiss Life veille tout particulièrement au traitement et à la protection des données personnelles de ses clients. La loi informatique et libertés a défini les principes à respecter lors de la collecte, du traitement et de la conservation des données personnelles. Le respect de ces règles est un facteur essentiel de transparence et de confiance à l'égard des personnes.

En 2006, Swiss Life a été parmi les premiers assureurs à nommer un CIL (correspondant informatique et libertés) pour assurer sa mise en conformité et surtout protéger ses clients et collaborateurs. Son rôle est à la fois de sensibiliser les équipes internes pour s'assurer de la mise en application des directives liées à la protection des données, mais aussi d'intervenir dans les grands projets digitaux pour garantir la sécurité des utilisateurs. En 2015, Swiss Life s'est engagée d'autant plus en adhérant au pack de conformité Assurance, outil de régulation élaboré par la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés), et en participant activement au groupe de travail « Protection des données » de la FFA sur l'évolution et la sécurité accrue des données pour l'ensemble des assureurs. Swiss Life traite ainsi les données personnelles qu'elle utilise de manière responsable et transparente, avec une éthique intégrée dans ses valeurs fondamentales.

Indicateurs chiffrés

	2015			2016		
	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé	Swiss Life France Unité économique et sociale	SwissLife Assurance et Patrimoine	SwissLife Prévoyance et Santé

Volet sociétal

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommations, les populations riveraines

Les actions de partenariat ou de mécénat

SOCI : Dépenses annuelles engagées pour la fondation	211 000 €	70 000 €	90 000 €	241 000 €	80 000 €	90 000 €
--	-----------	----------	----------	-----------	----------	----------



Politique d'investissement responsable

Présent en France depuis 120 ans, Swiss Life est un acteur reconnu en assurance et en gestion de patrimoine avec un positionnement d'assureur gestion privé.

Notre groupe offre une approche globale en assurance vie, banque privée, gestion financière, ainsi qu'en santé, prévoyance, dommages à nos clients particuliers et entrepreneurs, à titre privé et professionnel. Nous voulons les accompagner tout au long de leur vie en construisant une relation durable grâce à un conseil personnalisé. A l'écoute des choix de nos clients, nous adaptons nos solutions aux évolutions de leurs besoins et d'une vie plus longue.

Notre démarche RSE s'inscrit dans cette stratégie. Elle repose sur trois priorités que sont nos collaborateurs, nos clients et nos engagements envers la société civile. C'est parce que nous souhaitons construire une relation de confiance dans la durée que nous avons adopté une politique d'investissement responsable.

Nos investissements, pour compte propre comme pour compte de tiers sont au cœur de notre offre. Nous conjugons les attentes en matière de performance, de sécurité, et de plus en plus de responsabilité sociale de l'entreprise en maintenant notre vigilance sur la gouvernance et en intégrant davantage les risques environnementaux et sociaux.

Ce chapitre décrit nos convictions et nos principes dans la gestion responsable de nos actifs, une gestion qui intègre progressivement les risques Environnements, Sociaux et de Gouvernance dans nos décisions de placements.

Convictions

Chez Swiss Life, nous avons fixé trois valeurs fondamentales qui s'expriment dans nos comportements : prouver notre fiabilité, être attentif à chaque personne et apporter de la sérénité dans la durée. C'est à partir de ces valeurs que nous avons forgé trois convictions en termes d'investissement :

- L'éthique est un enjeu important dans une politique d'investissement ;
- La Responsabilité Sociale des Entreprises contribue à la performance financière, pérenne et globale d'une entreprise ;
- Les enjeux environnementaux et en particulier l'enjeu climat doivent être analysés pour limiter le risque pour l'investisseur, mais aussi parce qu'en tant qu'investisseur «citoyen» nous accordons de l'importance à l'enjeu sociétal.

Principes

Swiss Life a traduit ses convictions en principes d'action qui engagent notre manière d'investir.

Intégration ESG

- Swiss Life s'engage à intégrer des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans le processus d'analyse et de décision des investissements. Cette prise en compte s'appuie sur de la recherche spécialisée et sur la connaissance des sociétés qu'ont les gestionnaires de Swiss Life.
- Cette intégration des critères ESG est progressive et peut varier d'une catégorie d'actifs à une autre. Si le modèle s'applique principalement à la gestion active, Swiss Life peut l'appliquer à d'autres catégories d'actifs en faisant les adaptations nécessaires.
- Enfin, Swiss Life tient à la bonne gouvernance des entreprises et à cette fin s'appuie sur l'exercice du droit de vote de Swiss Life Asset Management pour faire valoir ses préoccupations en matière de transparence et d'enjeux extra financiers.

Exclusion

- Swiss Life n'investit pas dans les entreprises qui produisent des armes controversées, c'est-à-dire dans les mines antipersonnel, les bombes à sous-munitions visées par les Conventions d'Ottawa et d'Oslo.
- Pour des raisons de risque réglementaire ou de réputation, Swiss Life suivra de près les pratiques des entreprises et des Etats qu'elle finance et pourra décider d'interdire tout investissement dans tout sous-jacent faisant l'objet de sanctions internationales.
- Swiss Life étudiera aussi l'intérêt et la pertinence de désinvestir de secteurs controversés comme par exemple celui de l'extraction de charbon.

Suivi de la performance climat

Considérant que l'un des principaux enjeux environnementaux réside dans le risque associé au changement climatique, Swiss Life veut préparer l'adaptation de sa politique d'investissement en s'engageant sur plusieurs fronts :

- Mettre en place les métriques d'analyse climat pour les principales classes d'actifs ;
- Investir dans des secteurs favorisant la transition énergétique et écologique que ce soit par exemple dans les infrastructures d'énergies renouvelables ou l'immobilier de haute qualité environnementale.

Périmètre

La présente politique s'applique à toutes les catégories d'actifs de Swiss Life. Toutefois, les pratiques et les méthodes d'intégration des critères ESG étant progressives, elles peuvent varier d'une catégorie d'actifs à une autre selon la nature des investissements, le type d'instrument et la stratégie d'investissement des actifs du Groupe.

Les actifs de Swiss Life sont essentiellement gérés par Swiss Life AM et Swiss Life REIM qui doivent tenir compte des principes de la présente politique dans leurs processus d'investissement.

Communication

Swiss Life accorde une place importante à sa communication en matière d'investissement responsable dans un souci de transparence. Ainsi, le Groupe présente annuellement les résultats de cette politique au Comité RSE et aux conseils d'administration des sociétés du groupe.

Une communication est également faite dans le rapport RSE de Swiss Life ainsi que sur son site internet swisslife.fr.

Responsabilités

Conseil d'administration

Le conseil d'administration a pour rôle d'approuver la politique en matière d'investissement responsable. Il doit définir les orientations générales de cette politique.

Comité RSE

Le Comité RSE a pour rôle de conduire les travaux en matière d'investissement responsable et de faire les recommandations appropriées au Conseil. Il doit aussi s'assurer que l'ensemble des entités du Groupe s'approprient et suivent les pratiques qu'exigent cette politique.

L'avenir commence ici.

*Swiss Life
7, rue Belgrand
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 46 17 38 38
www.swisslife.fr*